

”EN KYLLÄSTY AUTTAMISEEN KOSKAAN”

Sosiaalityön motiivit ja niiden suhde työhyvinvointiin ammattilehdessä julkaistuissa haastatteluteksteissä

MINNA KIISKI
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalityön pro gradu-tutkielma
Tammikuu 2015

KIISKI, MINNA: ”En kyllästy auttamiseen koskaan” Sosiaalityön motiivit ja niiden suhde työhyvinvointiin ammattilehdessä julkaistuissa haastatteluteksteissä

Pro gradu –tutkielma, 81 s.

Sosiaalityö

Ohjaaja: Kirsi Juhila

Tammikuu 2015

Tutkielman tavoitteena on selvittää, mikä motivoi sosiaalityöntekijöitä hakeutumaan sosiaalityön tehtäviin, jaksamaan päivittäisessä työssään sekä jatkamaan alalla. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millaiset asiat edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja millainen suhde niillä on motiiveihin. Tutkimusaineistona käytetään sosiaalialan ammattilehdessä julkaistuja sosiaalityöntekijöiden haastatteluita. Tutkimukseen valittujen haastatteluiden aiheena on sosiaalityöntekijöiden työura ja työhyvinvointi. Teoreettisesti tutkimus pohjautuu kolmeen motivaatioteoriaan, joita ovat työmotivaation prosessimalli, ura-ankkuriteoria sekä julkisen sektorin motivaation teoria. Aineiston analyysimenetelmänä käytetään diskursiivista sisällönanalyysia.

Tulosten mukaan sosiaalityön alalle hakeutumiseen ja siihen sitoutumiseen motivoivat ihmisten auttaminen, ymmärtäminen, hyvän elämän edistäminen, omat aikaisemmat kokemukset sekä joissain tapauksissa alalle ajautuminen työelämän imussa. Päivittäisessä työssä jaksamiseen sosiaalityöntekijöitä motivoivat yhteiskunta, asiakas, oma toimintakenttä, työympäristö, taitojen kehittäminen, sosiaalityön kehittäminen, perhesyyt sekä henkilökohtainen kehittyminen. Työhyvinvointia sosiaalityössä edistävät hyvä johtajuus, positiivinen asiakaspalaute, alalle koettu kutsumus sekä vapaa-ajan harrastukset työn vastapainona. Tulosten mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistävillä tekijöillä on yhteyksiä sekä niihin motiiveihin, jotka saavat hakeutumaan sosiaalityön tehtäviin että niihin motiiveihin, joita koetaan päivittäisessä työssä. Vapaa-ajan harrastuksia on kuitenkin hankala yhdistää sosiaalityön motiiveihin, koska ne liittyvät työstä irroittautumiseen ja aineistosta löytyvät motiivit taas ovat hyvin työsidonnaisia.

Tutkimuksen tuloksista voidaan tehdä johtopäätös, että sosiaalityön motiiveissa korostuvat ihmisläheiset arvot. Lisäksi, koska työn motiiveja kuvataan paljon työn hasteellisuuden ja kehittämistarpeiden kautta, sosiaalityö näyttää haastavan tekijöitään visioimaan paremmasta tulevaisuudesta. Toisena johtopäätöksenä voidaan todeta, että motivaatiolla näyttää olevan merkitystä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille. Silti yksilön motivaatio ei yksin riitä työhyvinvoinnin perustaksi, vaan myös ulkoista tukea tarvitaan sekä johdolta, palveluiden käyttäjiltä yhteiskunnassa että omista vapaa-ajan harrastuksista. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisessä yksilötasolla ja sosiaalityön yhteisö- tai organisaatiotasolla työhyvinvointia parantavan toiminnan suunnittelussa.

University of Tampere
School of Social Sciences and Humanities

KIISKI, MINNA: "I will never get tired of helping" The relationship between social work motives and well-being at work in published professional journal interview texts

Master's Thesis, 81 pages

Social Work

Supervisor: Kirsi Juhila

January 2015

The purpose of the study is to work out what motivates social workers to be drawn to social work duties and to make a commitment to social work as a profession. In addition, one goal is to examine which are the things that promote the social workers' well-being at work and how those things are related to motivation. Research material consists of interview texts published in professional journal. The topic of the interviews is social workers' career and well-being at work. The theorybase of this study consists of three motivation theories that are the theory of work motivation process, the theory of career anchors and the theory of public service motivation. The analysis method is discursive content analysis.

According to the results of this study, social workers are motivated to be drawn to social work because they want to help people, understand them and promote good life. In addition own experiences in the past and drifting in working life can motivate to social work. In everyday work social workers feel motivated because of society, clients, own working field, work environment, improving of working skills, developing of social work, family reasons and personal growing. Good leadership, positive feedback from clients, own calling for the job and freetime hobbies are the things that promote social workers' well-being at work. The results suggest that these things are related to the social work motives. Freetime hobbies however are not easy to connect to work motives because they are not clearly related to work.

To conclude, human values are emphasized in social work motives. Social work also seems to challenge workers for visions of a better future. That seems to be the case because social workers describe their motives for working through challenges and needs that they see in their everyday work in social work field. The other conclusion to be made is that the motivation seems to be important for social workers' well-being at work. Yet the motivation itself is not enough. The solid base of well-being at work also takes up support from management, society and clients, and good freetime hobbies. The results of this study can be used to support social workers' well-being at work both individually and at community level in social work organizations.

Keywords: motivation, well-being at work, social work

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO..... | 1 |
| 2 TYÖHYVINVOINTI TUNNE- JA MOTIVAATIOTILANA..... | 3 |
| 2.1 Työhyvinvoinnin ilmiölähtöisyys | 3 |
| 2.2. Työhyvinvointi sosiaalityössä | 4 |
| 2.3 Työn imu sosiaalityön käytännöissä..... | 9 |
| 3 URAMOTIVAATION TEORIATAUSTA | 12 |
| 3.1 Motivaatioteorian klassikot viitekehyksenä | 12 |
| 3.2 Ura-ankkurit uravalintaa ohjaamassa | 14 |
| 3.3 Uramotivaatio ja julkisen sektorin motivaatio työuran aikana | 18 |
| 3.4 Motivaatioteorioiden sovellus sosiaalityöntekijöiden motiivien tutkimukseen..... | 21 |
| 4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET | 23 |
| 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 24 |
| 5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineisto..... | 24 |
| 5.2 Aineiston analyysi..... | 28 |
| 5.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia ja eettisiä kysymyksiä | 35 |

| | |
|--|----|
| 6 TULOKSET | 39 |
| 6.1 Motiivit sosiaalityöhön hakeutumisen taustalla..... | 39 |
| 6.2 Päivittäisessä työssä motivoivat asiat..... | 42 |
| 6.3 Työhyvinvointia edistävät asiat ja niiden suhde motiiveihin | 48 |
| 6.4 Toimittajan ja haastateltavan äänet toimitetussa tekstiaineistossa | 52 |
| 7 TULOSTEN YHTEENVETO JA TARKASTELU..... | 60 |
| 7.1 Motiivit ja työhyvinvointi sosiaalityöntekijän urapolulla..... | 60 |
| 7.2 Ihmisläheiset arvot korostuvat sosiaalityön motiiveissa..... | 62 |
| 7.3 Sosiaalityö haastaa visioimaan paremmasta tulevaisuudesta..... | 64 |
| 7.4 Motivaatio – vain yksi osa työhyvinvoinnin perustaa..... | 65 |
| 7.5 Tulosten soveltaminen käytäntöön ja jatkotutkimusaiheet..... | 67 |
| LÄHTEET | 69 |

KUVIOT

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Työmotivaation prosessimalli | 14 |
| Kuvio 2. Scheinin ura-ankkurit..... | 15 |
| Kuvio 3. Julkisen sektorin motivaation ulottuvuudet | 20 |
| Kuvio 4. Tutkimuksen motivaatioteorioiden limittäiset yhteydet | 22 |
| Kuvio 5. Sisällönanalyysin eteneminen Syrjäläistä (1994) mukaillen | 29 |
| Kuvio 6. Sosiaalityön uralle hakeutumisen motiivit | 41 |
| Kuvio 7. Sosiaalityöhön hakeutumisen ja alalla pysymisen motiivit | 60 |

TAULUKOT

| | |
|---|----|
| Taulukko 1. Haastateltujen sijoittuminen sosiaalityön kenttään..... | 26 |
| Taulukko 2. Haastateltujen asema sosiaalityössä haastattelujen aikaan | 27 |
| Taulukko 3. Esimerkkiote aineiston analyysin taulukoinnista..... | 33 |
| Taulukko 4. Aineiston antoisuuden arviointia eri teemojen suhteen | 34 |
| Taulukko 5. Työssä motivoivien asioiden tyypittelyä | 47 |

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi sosiaalityössä on ajankohtainen tutkimusaihe aikana, jolloin henkilöstön työolojen ja jaksamisen haasteiden vuoksi on herännyt huolta sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudesta, hakeutumisesta pois asiakastyöstä, työmäärän hallitsemattomasta kasvusta alalle jäävien keskuudessa sekä näin ollen sosiaalityöntekijöiden saatavuudesta ja riittävydestä tulevaisuudessa. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu sekä ulkomailla että Suomessa ja tulokset viittaavat siihen, että sosiaalityöntekijöiden kokemus stressistä ja työuupumuksesta on lisääntynyt ja työn mielekkyyden koetaan vähentyneen. Työhyvinvoinnin kannalta työn koettu ristiriitaisuus ja kuormittavuus ovat keskeisiä huolenaiheita. (Vataja & Julkunen 2004, 13 – 14, Saarinen, Blomberg & Kroll 2012.) Tässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tutkitaan sosiaalityöntekijöiden alalle hakeutumisen sekä päivittäisessä työssä jaksamisen motiivien näkökulmasta. Tavoitteena on keskittyä työpahoinvoinnin sijaan työhyvinvoinnin tutkimukseen (Hakanen 2005) sekä työssäjaksamista ja ammattiin sitoutumista edistävien tekijöiden löytämiseen.

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys rakentuu kolmen motivaatioteorian limittäisestä kokonaisuudesta, jota sovelletaan sosiaalityöntekijöiden motiivien tutkimukseen ja aineiston teoriaohjaavaan analysointiin tässä tutkimuksessa joustavasti. Nämä kolme keskeistä teoriaa ovat Chungin (1977) työmotivaation prosessimalli, Scheinin (1978) teoria ura-ankkureista sekä Perryn ja Wisen (1990) malli julkisen sektorin motivaatiosta. Teoriat rakentavat tutkimusaineiston analyysille taustaa ja ohjaavat analyysiprosessia, mutta tavoitteena ei ole tehdä teoriaa testaavaa tutkimusta, vaan löytää uusia näkökulmia aikaisempaan tutkimustietoon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista ja motiiveista. Kyseessä voidaan ajatella olevan abduktiivisen päättelyn prosessi, jossa vaihtelevat aineistolähtöisyyden ja valmiiden teoreettisten mallien näkökulmat (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96 – 100; Eskola 2007, 159 – 183).

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, millaisia työhyvinvointia edistäviä motiiveja on tunnistettavissa sosiaalialan ammattilehdessä julkaistuissa haastatteluissa, jotka käsittelevät sosiaalityöntekijöiden uraa. Tätä pääkysymystä tarkentavia alakysymyksiä ovat: 1) Millaiset motiivit saavat hakeutumaan sosiaalityöhön?, 2) Millaiset asiat motivoivat sosiaalityöntekijöitä päivittäisessä työssä? ja 3) Millaiset asiat edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja millainen suhde niillä on motiiveihin? Aineistona käytän Sosiaalitieto-lehden Oma ura-osiossa vuosina 2009 – 2012 julkaistuja sosiaalityöntekijöiden haastatteluita.

Tutkimuksen analyysimenetelmä on diskursiivinen sisällönanalyysi, jossa huomioidaan diskursiivisuus enonsinaation, eli kertojan suhteen tekstiin, sekä kulttuurisesti rakennettujen merkitysten näkökulma, mutta pääasiallisena analyysimenetelmänä käytetään sisällönanalyysia (Metsämuuronen 2006; Tuomi & Sarajärvi 2009; Eskola 2007; Jokinen 2008). Sisällönanalyysissa aineistosta nostetaan esiin tutkimuskysymysten kannalta olennaiset teemat sekä tehdään tyypittelyä aineistosta löytyvistä motivaatiotyypeistä yhdistäen nämä teemat ja tyypit lopuksi analyysia ohjaavaan motivaatioteoriataustaan.

Tutkimusaiheena sosiaalityöntekijöiden motiivit ja niiden suhde työhyvinvointiin on merkityksellinen, koska tuloksia voidaan hyödyntää yhteiskunnassa sekä sosiaalityöntekijöiden yksilötason työhyvinvoinnin edistämisessä että sosiaalityön työyhteisöjen ja organisaatioiden työhyvinvointia edistävän toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Tieteen näkökulmasta tutkimus yhdistää joustavasti työhyvinvointi- ja motivaatiotutkimuksen kenttiä sosiaalityön tutkimukseen.

2 TYÖHYVINVOINTI TUNNE- JA MOTIVAATIOTILANA

2.1 Työhyvinvoinnin ilmiölähtöisyys

Niirasen ym. (2010) mukaan työhyvinvointi on ilmiölähtöinen käsite. Tämä tarkoittaa, että työhyvinvointia voidaan määritellä käsitteenä monin tavoin sekä tutkia ja kehittää hyvin erilaisista viitekehyksistä lähtien. Voidaan puhua muun muassa työpaikan ilmapiiristä, jaksamisesta ja työkyvystä tai vaikkapa työsuojelusta, taloudellisista vaikuttimista sekä työntekijöiden terveys- ja kuormitustekijöistä. Työhyvinvoinnin määrittelyssä voidaan myös painottaa esimerkiksi yksilön ominaisuuksia ja työssä suoriutumista tai sitten sitä voidaan tarkastella osana organisaatioiden toimivuutta ja ilmapiiriä. (Niiranen ym. 2010, 125 – 155.) Työhyvinvoinnin tutkimuksessa pääteemoina ovat olleet työ, yksilö, työyhteisö, johtaminen, organisaatiot, työhyvinvoinnin ilmentymät sekä työhyvinvoinnin kehittäminen ja edistäminen (Mäkinen ym. 2014). Useimmiten työhyvinvoinnin tutkimusta tehdään sosiaalitieteen, psykologian, hoitotieteen tai lääketieteen näkökulmista (Saarinen ym. 2012, 405). Pääasiassa työhyvinvoinnin tutkimus on keskittynyt työn negatiivisten vaikutusten tutkimukseen sekä työuupumuksen ja stressin tutkimukseen, mutta myös työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä on pyritty kartoittamaan (Nurmi ym. 2006, 195).

Työ on aikuisen ihmisen elämässä esimerkiksi perheen, ystävyssuhteiden, terveyden ja harrastusten ohella yksi keskeisimmistä arkeen kuuluvista asioista. Työ voi olla kuormittava tekijä, mutta parhaimmillaan se kuitenkin tuottaa tekijälleen tyydytystä ja kokemuksen mielekkästä tekemisestä. (Nurmi ym. 2006, 194.) Hyvinvoinnin työssä ja muussakin elämässä koetaan olevan yhteydessä yksilön itsearvostukseen. Itsearvostuksen on todettu myös vähentävän riskiä uupumusoireiseen väsymykseen työssä. (Nurmi ym. 2006, 195; Mattila 2010, 94 – 95.) Toinen yksilölähtöinen näkökulma työhyvinvoinnin positiivisten puolien etsimisessä on ollut terveyteen liittyvä, eli salutogeeninen lähtökohta. Tässä yhteydessä on otettu esiin koherenssin käsite, joka kuvaa ihmisen kokonaisvaltaista elämänhallinnan tunnetta. Tavoiteltavana työhyvinvoinnin kannalta nähdään ihmisen terveyden ja sitä edistävien tekijöiden tukeminen sekä pyrkimys hallittavuuden, ymmärrettävyyden ja mielekkyyden kokemuksiin elämän kokonaisuudessa. Koherenssin kokeminen nähdään melko pysyvänä persoonallisuuteen liittyvänä taipumuksena, joka on yhteydessä hyvään stressinkäsittelykykyyn sekä terveyskäyttäytymiseen, kuten vähäiseen tupakointiin tai alkoholinkäyttöön. (Nurmi ym. 2006, 196.)

Nykytiedon valossa korostetaan yhä enemmän työyhteisön toimivuutta yhteydessä työhyvinvointiin, koska on havaittu, että esimerkiksi selkeä johtaminen, töiden hyvä organisointi,

oikeudenmukaiset, yhteiset pelisäännöt työssä sekä avoin, luotettava vuorovaikutus työpaikalla ovat työhyvinvoinnin kannalta oleellisempia tekijöitä kuin vaikkapa yksittäisen työntekijän terveyteen liittyvät tekijät. Näiden lisäksi työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä vaikuttaisivat olevan työn arvostus ja itsenäisyys, tukirakenteet ja suunnitelmallisuus sekä työntekijän mahdollisuudet kehittää omaa osaamistaan sekä vaikuttaa työhönsä. (Niiranen ym. 2010, 125 – 155, Vataja & Julkunen 2004, 25 - 37.)

Työhyvinvoinnin määrittelyssä on keskeistä tiedostaa se, että työn luonne ja vaatimukset yhteiskunnassamme ovat muuttuneet ja ovat jatkuvasti muutoksen alaisina. Hakasen (2005, 291) mukaan ”työn kronologinen jatkuvuus korvautuu työn henkisellä jatkuvuudella, mikä merkitsee sitä, että työ on enemmän tai vähemmän jatkuvasti mielessä”. Perinteisessä työn määrittelyssä on totuttu siihen, että työaika on tarkoin säädelty, samoin paikka, jossa työtä tehdään, eli työympäristö. Perinteisessä työssä tehdään selkeä ero työn ja vapaa-ajan välille. Nykyisin työ on kuitenkin yhä useammin muuttunut ja muuttumassa siihen suuntaan, että työn suoritusajat ja paikat määrittyvät entistä väljemmin. Samalla työsuhteet ovat monimutkaistuneet sekä työntekijän vastuu oman toimintansa organisoinnista lisääntynyt. Työelämä on tullut yhä suuremmaksi osaksi vapaa-aikaa ja ihmisten sosiaalista elämää työn ulkopuolella, jopa työttömyyden aikana. Työstä on myös tullut jatkuvaa kouluttautumista vaativaa sekä arkielämästä monille toistuvaa työhön pääsyn odottamista pätkätyöaikana. Näin ollen työelämässä korostuvat yksilölliset, henkilökohtaiset ominaisuudet ja työstä on tullut osittain itseilmaisun väline, jota on hankala erottaa yksilön persoonallisuudesta. Samoin uudenlaisen työn maailmassa onnistuneen työuran määrittely on muuttunut: nykyisin onnistuminen tarkoittaa ihmisen henkilökohtaisten, itse asetettujen tavoitteiden saavuttamista työuran aikana. Työhyvinvoinnin ja sen tukemisen näkökulmista tämä kehitys on haasteellista, koska yksilöllistymisen trendin vuoksi jokaisen työntekijän työympäristö, haasteet ja tarpeet voivat olla hyvinkin yksilöllisiä. Hyvinvoinnin edistämiseen pyrkivien toimenpiteiden tulisikin olla, paitsi yhteisöllisiä, myös entistä yksilöllisempiä, jotta ne vastaisivat nykypäivän työelämän tarpeisiin. (Hakanen 2005, 291 – 292; Leiviskä 2011, 125 – 130; Liukkonen ym. 2006, 37 – 40; Latham 2012, 253 – 277; Kasvio 2014.)

2.2. Työhyvinvointi sosiaalityössä

Sosiaalityö on koettu auttamisammattina jännitteiseksi alaksi, jossa yhdistyvät ristiriitaiset paineet organisaation, asiakkaiden ja laajan yleisön taholta. (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012; Strömberg-Jakka & Karttunen 2012.) Odotukset työssä onnistumiselle ovat korkealla ja näiden odotusten

pettäminen voi johtaa häpeän tunteisiin, kielteisiin itsearviointeihin, epäpätevyyden tunteisiin sekä tunteeseen, ettei ole riittävän hyvä työssään. Tällaisilla arvioilla voi olla vaikutusta työntekijän hyvinvointiin sekä käytännön työssä suoriutumiseen. (Gibson 2014, 417 – 431.) Samaan aikaan sosiaalityössä korostuvat yhä enemmän vaikuttavuuden arviointiin liittyvät kysymykset. Vaikuttavuuden arviointiin kehitetään mittareita, joiden avulla puolestaan pyritään kehittämään palveluita ja näyttöön perustuvaa sosiaalityötä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta vaikuttavuus nousee tärkeään asemaan, kun pohditaan työn merkityksellisyyttä sekä työntekijän että asiakkaan näkökulmista. Jatkuvien rakenteellisten ja työnjaollisten uudistusten myllerryksessä sosiaalityön sisällöllinen tarkastelu koetaan yhä tärkeämmäksi. (Kivipelto ym. 2013; Pohjola, Kemppainen & Väyrynen 2012, 347 - 352.)

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu sekä ulkomailla että Suomessa ja tulokset viittaavat siihen, että sosiaalityöntekijöiden kokemus stressistä ja työuupumuksesta on lisääntynyt ja työn mielekkyyden koetaan vähentyneen. (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012.) Pohjoismaissa haasteeksi on muodostunut sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus, kun sosiaalityöntekijät hakeutuvat pois asiakastyöstä tai vaihtavat työpaikkoja usein, jolloin töihin jäävien työntekijöiden työmäärä kasvaa. Työhyvinvoinnin kannalta työn koettu ristiriitaisuus ja kuormittavuus ovat keskeisiä huolenaiheita. (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012.) On herännyt huoli sosiaalityöntekijöiden riittävydestä ja saatavuudesta tulevaisuudessa (Vataja & Julkunen 2004; Forsman 2010).

Toisaalta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tutkittaessa on tullut esiin myös positiivisia trendejä, kuten, että sosiaalityöntekijät kokevat vähemmän stressiä ja uupumusta kuin työntekijät kunta-alalla yleensä, kokevat olevansa oikealla alalla, merkityksellisessä työssä, sekä olisivat valmiita valitsemaan saman alan uudelleen. Ristiriita työhyvinvoinnin haasteiden sekä samaan aikaan oman alan oikeaksi tuntemisen välillä näyttäytyy myös samoissa tutkimusasetelmissä. (Matela 2009, Saarinen, Blomberg & Kroll 2012; Forsman 2010.) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta keskeisiksi tekijöiksi on selvitysten mukaan määritelty työn suunnitelmallisuus, arvostus, itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet sekä osaamisen kehittäminen. (Vataja & Julkunen 2004, 25 – 35.)

Sosiaalityötä tai muuta ihmissuhteisiin liittyvää työtä tekevät ihmiset ovat usein valinneet työnsä ollakseen vahvoja ja myötätuntoisia auttajia tilanteessa kuin tilanteessa. Oman elämän varrella vastaan tulevia karikoita pyritään ehkä jopa peittelemään, koska koetaan, että alan asiantuntijana pitäisi osata välttää erilaiset sosiaaliset ongelmat. Jokaisella tulee kuitenkin vastaan oman elämän ja

lähisuhteiden vastoinikäymisiä, joissa ei voi asettua ammattilaisen rooliin. Nämä tilanteet kasvattavat ihmistä vahvuuden sijasta heikkouteen ja sen hyväksymiseen, että elämän epätäydellisyys koskettaa kaikkia. Tämä voi olla yksi tekijä, joka auttaa työssä jaksamisessa. (Mattila 2010, 106 – 108; Lindqvist 2002, 168 – 190.)

Työn merkityksellisyys voi kadota, jos toisten auttamiseen sitoutunut työntekijä ei pysty pitämään omia ja toisten tarpeita tasapainossa. Työntekijällä voi esimerkiksi olla haasteita työn rajaamisessa, koska hän kokee, että hänen velvollisuutensa on olla aina kaikkien käytettävissä. Saattaa olla vaikeaa sanoa ei, vaikka pyydetty asia ei liittyisikään omaan perustehtävään, joka jo sinällään olisi riittävä työkokonaisuus. Työn innostusta ja inspiroitumista voivat haastaa myös esimerkiksi epäselvät tavoitteet, kiire, ajan ja työmäärän hallitsemattomuus, epäoikeudenmukaisuuden kokemukset, huono johtaminen tai muut työssä kohdattavat ristiriidat. Itsen ja toisten hyväksi toimiminen tulisikin saada tasapainoon, jotta työntekijä ei uupuisi. Koska työssä on kuitenkin paljon tätä tasapainoa koettelevia asioita, on hyvä havaita, että keskeneräisyyden sietämisestä on tullut tavallaan uudenlaista täydellisyyttä. Perfektionismi eli täydellisyyden tavoittelu voi ajaa ihmisen epätasapainoon, joten hyvälle työntekijälle tulisi riittää, että tulee toimeen keskeneräisyyden kanssa kärsivällisesti sekä haluaa tehdä työnsä hyvin. Samalla tulisi löytää tasapaino tekemisen ja olemisen välille. Olemisessa keskeistä on työstä lepääminen, hetkessä elämisen kyky, kyky tietoisuuteen sekä sen kasvattaminen reflektion avulla. (Leiviskä 2011, 155 – 159; Lindqvist 2002, 168 – 190.)

Lastensuojelun sosiaalityössä työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat Matelan (2009) selvityksen mukaan keskeisesti tyytyväisyyden aste sekä organisaatiokulttuuri. Mitä vahvemmin työntekijä kokee olevansa oikealla alalla, kokee tyytyväisyyttä työoloihinsa, työtovereihinsa ja palkkaansa, sitä todennäköisemmin hän sitoutuu työpaikkaansa vahvemmin. Hyväksi koettu johtaminen edistää myös työssä pysymistä. Sen sijaan huonoksi koettu palkkaus saattaa kannustaa työpaikan vaihtamiseen, vaikka työntekijä muuten kokisikin olevansa kaikin puolin tyydyttävässä työssä. (Matela 2009, 104 – 105.) Forsman (2010) on myös tutkinut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja jatkamista. Hänen mukaansa organisaatioon ja asiakassuhteisiin liittyvien seikkojen ohella työ itsessään sisältää tekijöitä, jotka lisäävät työssä jaksamista. Nämä tekijät liittyvät esimerkiksi työn vaikuttavuuden kokemuksiin. Lisäksi hän on havainnut, että työntekijälähtöisiä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, taitoihin, vastuullisuuteen omasta itsestä ja omasta työstä sekä arvoihin ja motiiveihin liittyvät tekijät. (Forsman 2010, 107 – 124.)

Ashkanani (2014) puolestaan on havainnut Kuwaitilaisia sosiaalityöntekijöitä koskevassa tutkimuksessaan, että työkokemuksen pituus, sosiaalityöntekijän ikä sekä työntekijän omien lasten lukumäärä ovat yhteydessä suoritushäviöön työssä. Tutkimuksen mukaan pitkä työhistoria ja ikä antavat työntekijälle varmuutta ja taitoa käytännön työtehtäviin. Lasten lukumäärän nähtiin olevan yhteydessä työntekijän suoritushäviöön sekä tyytymättömyyteen, koska lasten nähtiin kasvattavan työntekijän ymmärtävyyttä ja empatiaa toisia kohtaan, että taloudellisista syistä, koska työntekijän pitää suoriutua työssään elättääkseen perheensä. (Ashkanani 2014, 156 – 168.)

Klinikatyypiseen sosiaalityöhön erikoistuneiden sosiaalityöntekijöiden työmotivaatiota tutkittaessa taas on havaittu, että hakeutuminen sosiaalityön tehtäviin on perustunut useille motiiveille. Klinikatyypistä sosiaalityötä voidaan toteuttaa esimerkiksi sairaaloissa, kouluissa, mielenterveystoimistoissa tai vaikkapa päihdehuollon palvelupisteissä. Tutkimuksessa havaittiin, että keskeisiä motiiveja olivat halu olla palveluammattissa ihmisten parissa, omistautuminen ja sitoutuminen sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, vapauden, tasa-arvoisuuden ja ihmisarvon edistämiseen sekä kiinnostus yksilölliseen ongelmanratkaisutyöhön asiakkaiden kanssa. Sosiaalityöntekijät kuvasivat tutkimuksessa arvojaan ja periaatteitaan niin, että ne liittyivät inhimillisen hyvinvoinnin ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisen tavoitteisiin. He toivoivat hahmottavansa asiakkaidensa kokonaistilanteen ja pyrkivät korostamaan hyvinvointia ja terveyttä patologisuuden sijaan. (Bradley ym. 2012, 459 – 477.)

Hackettin, Kurosen, Mathiessin ja Kresalin (2003) selvityksen mukaan sosiaalityön opiskelijoista vain harva on päätnyt alalle sattumalta ajeltien. Selvityksessä vertailtiin yhdysvaltalaisen, suomalaisten, slovenialaisten ja saksalaisten sosiaalityön opiskelijöiden vastauksia opiskelumotiiveistaan. Opiskelijoilla näytti olevan jo alalle hakeutuessa vahvoja motiiveja sosiaalityön koulutukseen. Suurimmalla osalla tärkeimpänä motiivina oli ihmisten auttaminen. Tärkeänä nähtiin sekä henkilökohtaisissa elämän haasteissa auttaminen että auttaminen laajemmin ihmisryhmien näkökulmasta tasa-arvoisuuden edistämisen ja syrjinnän ehkäisyn kautta. Mielenkiintoista on, että kansainvälistä vertailua tehtäessä ei ole havaittu juurikaan eroja sosiaalityöhön hakeutumisen motiiveissa eri kulttuurien välillä. Opiskelujen päätavoitteina sosiaalityön opiskelijat pitivät ammatillisen pätevyuden ja taitojen saavuttamista sekä henkilökohtaista kasvua opintojen myötä. Opiskelijoilla näytti olevan jo opintojen alussa melko selkeä kuva sosiaalityöntekijän rooleista ja tehtävistä. Hyvän sosiaalityöntekijän ominaisuuksiksi opiskelijat listasivat erityisesti persoonallisia ominaisuuksia, kuten empatiaa, ymmärtävyys,

herkkyys, kärsivällisyys, halu auttaa ihmisiä ja itsekriittisyys. Suurin osa opiskelijoista oli kiinnostunut suuntautumaan lasten ja nuorten parissa tehtävään sosiaalityöhön, joskin suurella osalla suuntautuminen oli varsinkin opintojen alussa vielä kokonaan avoinna, eikä sitä ollut tarkemmin mietitty. (Hackett ym. 2003, 163 – 178.)

Tutkittaessa sosiaalityön opiskelijoiden motivaatiota käytännön työn harjoitteluiden yhteydessä on havaittu, että sisäinen motivaatio, itseluottamus omiin kykyihin toimia käytännön työssä sekä kokemus, että työtehtävät eivät ole liian haastavia, ovat yhteydessä toisiinsa. On huomattu, että opiskelijoiden suoritusmotivaatio on yhteydessä käytännön suorituksen onnistumiseen sosiaalityön tehtävissä. Tätä havaintoa voidaan hyödyntää sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa monin tavoin. Ensinnäkin on tärkeää, että opiskelija löytää sosiaalityön kentältä harjoittelukohteen, joka on hänestä kiinnostava ja motivoi häntä. Jollei tällaista motivoivaa kohdetta löydy, voidaan pohtia sopivuutta alalle tai sitä, mistä motivoituneisuuden puute johtuu. Toiseksi on hyvä kasvattaa opiskelijoiden itseluottamusta siihen, että he voivat suoriutua käytännön työtehtävistä. Tehtävien haastavuutta voidaan tarvittaessa muokata esimerkiksi jakamalla tehtäviä pienempiin palasiin, jolloin ne voidaan hahmottaa osakokonaisuuksina ja helpommin lähestyttävien välitavoittein. (Kaye & Fortune 2004, 1 – 13; Fortune, Lee & Cavazos 2005, 115 – 129.) Suoritusmotivaation ja sosiaalityön käytäntöjen oppimisen sekä hallinnan välillä havaittu positiivinen yhteys on mielenkiintoinen myös myöhemmän työuran kannalta. Voisi olettaa, että motivaatiolla on merkitystä työssä onnistumiseen myös opiskeluaikojen jälkeen.

Sosiaalityöntekijältä vaaditaan vahvaa stressinsietokykyä, joustavuutta sekä kykyä kohdata monenlaisia elämäntapahtumia ja löytää niistä merkityksellisyyttä. Jo opiskeluaikana tulisi vahvistaa alalle aikovien kykyä kestää työn mukanaan tuomat emotionaaliset paineet ja vaatimukset. (Grant & Kinman 2012, 605 – 621.) Sosiaalityön opiskelijoilla on Grantin (2014) mukaan havaittavissa melko vahvaa empaattisuutta ja huolestuneisuutta toisten hyvinvoinnista. Samaan aikaan opiskelijat usein kokevat ristiriitaisia tunteita ja stressiä. Tutkimuksen mukaan hyvät reflektiotaidot voivat suojata opiskelijoita osittain empaattiselta stressiltä ja siten vahvistaa kykyä kestää emotionaalisia paineita työssä. (Grant 2014, 338 – 352.)

Sitoutuminen sosiaalityöhön ammattina voi tapahtua monella tasolla. Sitoutuminen voi Leiviskän (2011) mukaan olla tunneperäistä, jatkuvuuteen tähtäävää tai normatiivista. Samaa jaottelua voidaan soveltaa sosiaalityössä. Tunneperäinen sitoutuminen tarkoittaa omaan tunteeseen perustuvaa halua osallistua juuri kyseisen organisaation toimintaan. Jatkuvuussitoutuminen liittyy siihen, ettei

työntekijä halua menettää organisaatiossa saavuttamia etuja tai häntä huolestuttavat lähtemisestä aiheutuvat kustannukset. Normatiivinen sitoutuneisuus kertoo työntekijän vastuuntunnosta organisaatiota kohtaan. Kuitenkin nämä kaikki kolme ulottuvuutta ovat vain sitoutuneisuuden erilaisia puolia, eivät niinkään sen eri lajeja. Organisaatioiden kannalta tunneperäinen työhön sitoutuminen on kaikista antoisinta, koska silloin työntekijät ovat työssä organisaatiossa omasta halustaan. Tällainen sitoutuminen vahvistuu silloin, kun työntekijät tunnistavat organisaation arvot, pääsevät osallisiksi toiminnan kehittämisestä sekä rakentamaan omaa identiteettiään suhteessa organisaatioon. Tunneperäisesti sitoutuneet työntekijät motivoituvat antamaan organisaation hyväksi paljon ja tällaisen sitoutumisen on todettu vähentävän henkilöstön vaihtuvuutta sekä poissaoloja. Näin ollen näyttää siltä, että on tavoiteltavaa pyrkiä vahvistamaan työn merkityksellisyyden kokemusta ja sitä kautta työntekijöiden tunneperäistä ja normatiivista sitoutumista sekä ehkäisemään jatkuvuussitoutumista. (Leiviskä 2011, 120 – 125.)

2.3 Työn imu sosiaalityön käytännöissä

Yksi työhyvinvointiin ja sen arviointiin liitetty myönteinen käsite on työn imu (job engagement), joka kuvaa työhyvinvointia positiivisena, suhteellisen pysyvänä tunne- ja motivaatiotilana. Se ei siis ole hetkellinen kokemus, vaan pysyvämpi tila. (Hakanen 2005, 28 -29.) Työn imuun liittyy se, että työntekijän aktivaatitaso on korkea ja hän kokee työssään mielihyvää. Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat sanoja, jotka on yhdistetty työn imun käsitteeseen. Tarmokkuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä energisyyden kokemusta ja halua panostaa omaan työhönsä myös silloin, kun se tuntuu haastavalta. Omistautuminen puolestaan kuvaa merkityksellisyyden kokemusta, inspiroitumista ja ylpeyttä omasta työstä haasteineen. Omistautumisen vastakohtana voidaan pitää kyynisyyttä omaa työtä kohtaan. Uppoutuminen taas merkitsee syvää keskittymistä työhön sekä siitä nauttimista niin, että ajan taju voi kadota ja työstä irrottautuminen tuntuu vaikealta. (Schaufeli ym. 2002; ref. Hakanen 2006, 229.) Työn imun käsitteen avulla käsitystä työhyvinvoinnista voidaan syventää niin, että tunnistetaan sen olevan muutakin kuin kielteisten tuntemusten tai uupumuksen puuttumista. Työhyvinvointi siis on myös myönteistä kokemusta vireydestä, energisyydestä ja motivoituneisuudesta. (Hakanen 2006, 247.)

Karppinen (2011) on tutkinut pro gradu-tutkielmassaan sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työn imun näkökulmasta. Tavoitteena oli löytää tietoa voimaannuttavista kokemuksista, jotka vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan

työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä työn imun ja voimaantumisen näkökulmista olivat työn hallittavuus, kokemukset tehokkuudesta sekä itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen tietojen ja taitojen kasvamisen myötä. Tutkimuksessa myös todettiin, että nämä tekijät näkyvät sekä yksilöllisellä että rakenteellisella tasolla. Yksilöllisellä tasolla työssä onnistumiseen liittyvät kokemukset kasvattavat työhyvinvointia, kun taas rakenteellisella tasolla koetut epäkohdat esimerkiksi työympäristössä tai työhön käytettävissä olevissa resursseissa vähentävät työn imua ja sitä kautta vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. (Karppinen 2011, 43 – 72.) Sosiaalityössä työhyvinvoinnin tutkimus työn imun näkökulmasta, samoin kuin motiivien näkökulmasta, on ollut vähäistä (Karppinen 2011, Gold 1990). Kuitenkin näyttäisi siltä, että työn imulla, voimaantumisella ja näihin käsitteisiin liittyvällä motivoituneisuuden tunteella on merkitystä työhyvinvoinnille sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla, joten näkökulma puolustaa paikkaansa työhyvinvoinnin tutkimuksen kentällä.

Keskeisenä haasteena työhyvinvoinnin edistämisessä sosiaalityössä voidaan työn imun näkökulmasta tarkasteltuna nähdä se, miten tunnistaa itsessään ja muissa työyhteisön jäsenissä olennaiset motiivit. Motivaatiolla on suuri merkitys siihen, millä tavalla panostamme työhömmekä miten innokkaasti sitoudumme työmme päämääriin. Organisaatioiden tasolla on tärkeää ymmärtää, että työyhteisöissä on huomioitava työntekijöiden henkiset tarpeet, jos työntekijöiden halutaan pysyvän motivoituneina työhönsä. (Leiviskä 2011, 49 – 51.) Työn merkityksen hahmottaminen ja sitä kautta sen yksilöllinen merkityksellisyyden kokeminen on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Pelkkä taloudellinen näkökulma, toimeentulon saavuttaminen, ei yleensä synnytä innostusta työhön, joten modernin johtamisen haasteena on innostava visioiminen ja työn merkityksen esiin nostaminen. (Liukkonen ym. 2006, 34 – 71; Fisher 2009, 347 - 367.)

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia lähestytään sosiaalityöntekijöiden työssään kokemien motiivien kautta. Näkökulma on yksilölähtöinen, mutta liittyy myös työyhteisön toimivuuteen kokonaisuutena. Työyhteisöt koostuvat joukosta yksilöitä, jotka ovat urapoluillaan erilaisissa vaiheissa ja tekevät työtään erilaisista motiiveista käsin. Motivaatio ohjaa yksilöiden toimintaa ja päätöksiä töissä ja päivittäisessä elämässä. Esimerkiksi ihminen voi haluta pyrkiä kehittämään vuorovaikutustaitojaan työyhteisössä, jolloin motivaatio liittyy kyvykkyyteen ja taitoihin työssä sekä koko yhteisön toimivuuteen. Motivaatio vahvistuu ja yksilö kokee onnistuvansa, kun hän pääsee eteenpäin kohti omia tavoitteitaan. Näin motivaatio kietoutuu yhteen työhyvinvoinnin kanssa. Toisaalta motiivina työssä voi toimia vaikkapa pelko. Yksilö voi pelätä epäonnistumista työtehtävässään. Silloin työssä onnistuminen tuottaa enemmän helpotuksen tunnetta kuin

onnistumisen kokemuksia, jolloin motivaation ja hyvinvoinnin suhde on toisenlainen. (Niiranen ym. 2010, 125 – 155.)

Tutkiessani sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia motiivien kautta minua kiinnostavat erityisesti ne tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin myönteisten trendien taustalla. Hakasen (2005) mukaan työelämässä on useita hyvinvoinnin riskitekijöitä, joiden tunnistaminen on tärkeää, mutta tutkimalla pelkästään haasteita ja ongelmia, on muuta vaikeaa löytääkään. On siis tärkeää siirtää fokus niin sanotusti työpahoinvoinnin tutkimuksesta työhyvinvoinnin tutkimukseen. (Hakanen 2005.) Vaikka työhyvinvoinnin tutkimuksessa onkin ollut vallalla kielteinen näkökulma työhön ja on haluttu löytää negatiivisten työkokemusten, stressin ja uupumuksen yhteyksiä, niin myös positiivisemmalle, myönteisten työkokemusten tarkastelulle on tarvetta (Nurmi ym. 2006, 194). Seuraavaksi kuvaan tarkemmin tämän tutkimuksen viitekehyksen kannalta olennaisia motivaatioteorioita sekä näkökulmia uramotivaatioon.

3 URAMOTIVAATION TEORIATAUSTA

3.1 Motivaatioteorian klassikot viitekehyksenä

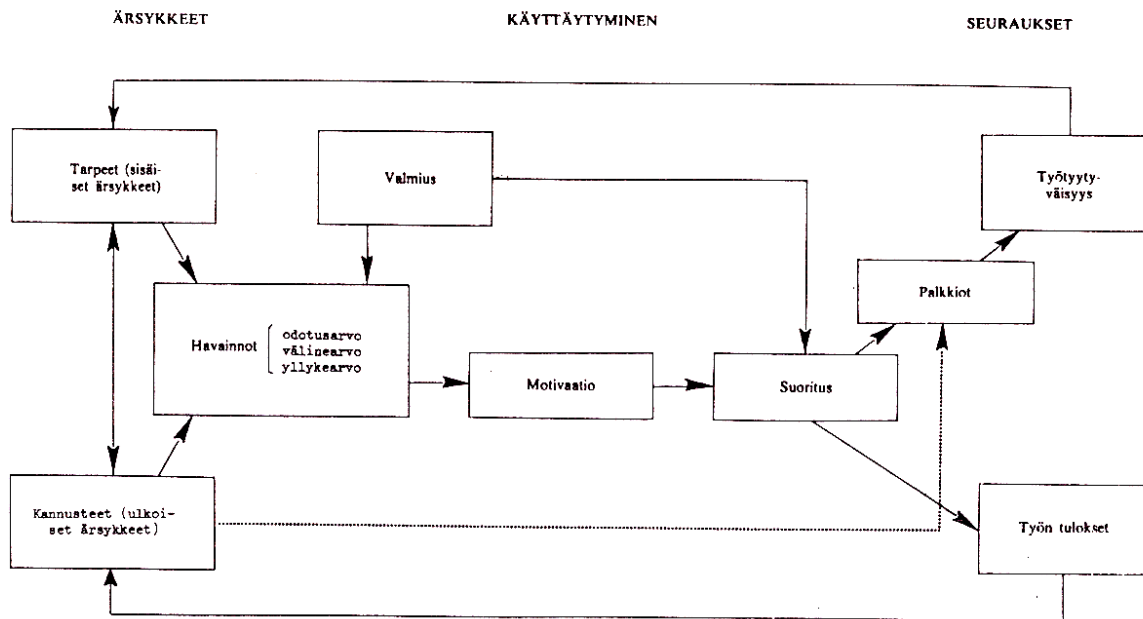
Motivaatio käsitteenä määritellään ihmisen käyttäytymistä suuntaavaksi ja ohjaavaksi psykologiseksi järjestelmäksi. Motivaatiojärjestelmässä toimii joukko yksittäisiä motiiveja, jotka virittävät ja ylläpitävät toimintaa sekä siten muodostavat kokonaisuuden, joka kuvaa yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. (Ruohotie 1991, 9; Ruohotie 1998, 36 – 37.) Motiivit saavat ihmisen toimimaan kohti tavoitetta ja voivat ilmetä esimerkiksi haluina, tarpeina tai toimintaan aktivoivina yllykkeinä ja vaikuttimina. Motiivit voivat toimia joko välittömästi tai toisaalta suunnata toimintaa pitkäjänteisesti kohti kaukaisempia tavoitteita, jotka siten antavat laajemmin sisältöä ihmisen toiminnalle. Myös motiivien intensiteetti eli voimakkuus vaihtelee. Tämä näkyy käytännössä siten, että voimakkaat motiivit saavat ihmisen toimimaan innokkaammin tavoitteidensa eteen kuin heikommat motiivit. Lisäksi motiivit muodostavat keskinäisiä hierarkioita, eli niiden välillä on tärkeyseroja. (Vilkko-Riihelä 2003, 446 – 447.)

Motivaatiojärjestelmässä toimivia motiiveja voidaan luokitella monin tavoin. Voidaan esimerkiksi puhua biologisista, psykologisista tai sosiaalisista motiiveista tai motiivien kehittyneisyysasteista. Keskeinen motivaatiopsykologian peruskysymys kuitenkin liittyy sisäisen ja ulkoisen motivaation määrittelyyn. On pohdittu, ovatko motiivit sisäisiä, eli vieteistä ja tarpeista nousevia voimia, jotka saavat ihmisen etenemään kohti jotakin päämäärää, vai ovatko ne ulkoisia ympäristön ärsykeitä, jotka vetävät puoleensa. Sisäisen motivaation ajatellaan olevan sellaista, joka saa ihmisen toimimaan tavoitteen itsensä vuoksi, kun taas ulkoinen motivaatio vaatii toimiakseen palkkioita tai rangaistuksia. (Vilkko-Riihelä 2003, 449 – 450; Ruohotie 1998, 37 - 41.)

Toistaiseksi ei ole olemassa yhtä yleisesti oikeaksi hyväksyttyä motivaatioteoriaa, vaan teorioita on useita. Klassiset motivaatioteoriat voidaan luokitella tarvehierarkiateorioihin, yllyketeorioihin ja odotusarvoteorioihin. (Ruohotie 1991, 33 – 86.) Tarvehierarkiateorioissa oletetaan, että ihminen käyttäytyy jollain tietyllä tavalla sisäisten tarpeidensa täyttymiseksi. Maslowin tarvehierarkiateoria on näistä teorioista hyvä esimerkki. Maslow jakoi teoriassaan tarpeet hierarkisesti fysiologisiin, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Teorian mukaan yksilön kokonaistavoite on päästä tilaan, jossa perustarpeet on tyydytetty ja on mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen. (Ruohotie 1991, 35 – 45; Vilkko-Riihelä 2003, 470 – 471; Fisher 2009, 347 – 367.) Yllyketeorioissa ajatuksena on, että ihminen toimii pääasiassa ulkoisten kannusteiden johdosta. Esimerkki yllyketeorioista on muun muassa Herzbergin kaksifaktoriteoria. Teoriassaan Herzberg

määritteli tyytyväisyyttä kahden faktorin, toimeentulofaktorin ja kannustefaktorin, avulla. Ensimmäiseen faktoriin hän liitti enimmäkseen tyytymättömyystekijöitä ja toiseen tyytyväisyystekijöitä. Teorian perusoletus on, että tyytyväisyyttä aiheuttavat tekijät parantavat työsuoritusta ja tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät heikentävät motivaatiota. (Herzberg, Mausner & Snyderman 1959, Herzberg 1971 ja 1986; ref. Ruohotie 1991, 46 – 48; Fisher 2009, 347 – 367.) Odotusarvoteoriat puolestaan painottavat sitä, miten yksilö havainnoi ympäristöään, omaa toimintaansa siinä sekä havaintojen perusteella syntyviä odotuksia oman toimintansa tuloksista. Atkinsonin suoritusmotivaatioteoria on yksi näiden teorioiden klassikoista. Teorian mukaan suoritusmotivaatio näkyy tavoitteena menestyä suorituksissa tietyn viitekehyksen tuottaman arvion mukaan. Teoriassa painottuvat suoriutumisen tarve ja epäonnistumisen välttämisen motiivi. Nämä tarpeet ja motiivit syntyvät ympäristöstä saadun palautteen kautta ja luovat yksilöllisiä onnistumisodotuksia, jotka ohjaavat yksilön tavoitteiden asettelua. (Atkinson 1964, 240 – 268; ref. Ruohotie 1991, 72 – 78; Vilkkö-Riihelä 2003, 464 – 465.) Nykyisen käsityksen mukaan klassisia motivaatioteorioita ei pidä nähdä toisiaan poissulkevinä, vaan toisiaan täydentävinä malleina. (Ruohotie 1991, 20.)

Klassisten motivaatioteorioiden lisäksi on olemassa teorioita työ- ja uramotivaatiosta, jotka usein yhdistävät klassisten teorioiden lähtökohtia erilaisiksi malleiksi. Tässä tutkimuksessa klassiset teoriat ovat tutkimuksen taustalla osa viitekehystä, mutta tutkimuskysymysten kannalta olennaisemmiksi nousevat työelämään liitetyt motivaatioteoriat. Chung (1977) on laatinut *työmotivaatiosta prosessimallin* (kts. kuvio 1), joka yhdistää tarve-, yllyke- ja odotusarvoteorioiden keskeiset elementit. Mallissa motivaation nähdään syntyvän tarpeiden, kannusteiden ja yksilön havaintojen seurauksena. Tarpeet ohjaavat yksilön toimintaa, kannusteet puolestaan suuntaavat sitä ja havainnot antavat tietoa esimerkiksi työn vaativuudesta, siitä saatavista palkkioista sekä siitä, miten hyvin palkkiot vastaavat yksilön tarpeita. Yksilön havainnointia ohjaavat kognitiiviset skeemat, eli sisäiset mallit. Työmotivaatioprosessissa yksilölle kehittyy vähitellen sisäinen maailmankuva, joka kertoo hänelle muun muassa hänen valmiuksistaan työssä. Työsuoritusta voidaan teorian mukaan pitää motivaation ja valmiuden funktiona, jossa suoritus paranee, kun motivaatio ja valmius paranevat, mutta toisaalta suoritus heikkenee, jos motivaatio tai valmius heikkenee. (Chung 1977; ref. Ruohotie 1991, 26 – 28.) Chungin (1977) kehittämä työmotivaation prosessimalli on tutkimukseni kannalta olennainen, koska se yhdistää klassisten motivaatioteorioiden näkökulmat työmotivaatioon ja sen prosessinomaiseen luonteeseen.

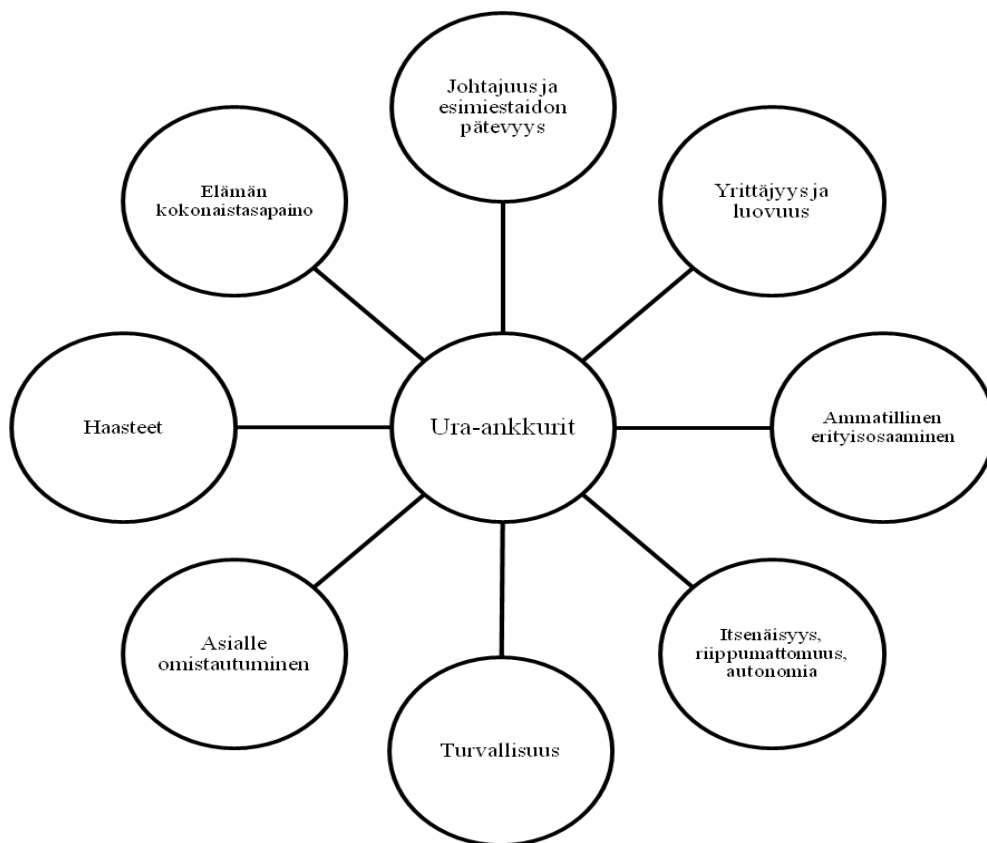


KUVIO 1: Työmotivaation prosessimalli (Chung 1977, 9; ref. Ruohotie 1991, 27)

3.2 Ura-ankkurit uravalintaa ohjaamassa

Koska olen tutkimuksessani kiinnostunut motiiveista, jotka saavat yksilöt alun perin sitoutumaan sosiaalityöhön ammattina, kiinnostavaksi teoriaksi nousee Scheinin teoria uravalintojen tekemisestä. Hän on luonut käsitteen **ura-ankkuri**, joka kuvaa yksilön asenteita, arvoja, motiiveja ja kykyjä suhteessa omaan uraansa tai ammattiinsa. Ura-ankkurit voivat olla hyvinkin tiedostamattomia, mutta teorian mukaan vaikuttavat vahvasti yksilön ammatillisiin toiveisiin ja valintoihin. (Schein 1985; ref. Niiranen ym. 2010 , 146 – 148, Ruohotie 1998, 94 – 95.) Ura-ankkureiden kehittymisen taustalla on teorian mukaan kolme komponenttia, jotka yhdessä muodostavat ura-ankkurin. Nämä kolme osaa ovat ensimmäiseksi itsellä käytännön toiminnassa havaitut taidot ja kyvyt, toiseksi itsearviointiin sekä toisilta saatuun palautteeseen perustuvat motiivit ja tarpeet sekä kolmanneksi asenteet ja arvot, joita yksilöllä on työtä kohtaan. Keskeistä ura-ankkureiden muodostumisessa on se, että niitä ei voida etukäteen tunnistaa esimerkiksi testein, vaan niiden muodostumiseen ja tunnistamiseen tarvitaan aina käytännön työkokemusta. Yksilöllä voi olla tietylle alalle sopivat arvot, asenteet ja motiivit, mutta teorian mukaan vasta työkokemus kyseiseltä alalta antaa yksilölle tietoa siitä, onko ala sellainen, johon hän voi sitoutua. (Schein 1978, 125; Schein 1970.)

Ura-ankkurit siis vaikuttavat ammatillisen toiminnan taustalla, mutta täsmentyvät yksilölle itselleen vasta työnteon ja siinä pätevöitymisen kautta. Työkokemuksen kautta yksilölle kehittyy käsitys siitä, mikä hänelle on tärkeää, mitä hän haluaa sekä millaiset ovat hänen kykynsä, kompetenssinsa, motiivinsa ja tavoitteensa elämässä. Ura-ankkureita on teorian mukaan kahdeksan, joista yksi on kullakin yksilöllä muita tärkeämpi vaikutin. Ura-ankkuri myös nähdään melko pysyvänä, mutta ei välttämättä muuttumattomana. (Schein 1978, 126 – 146; Schein 1985; ref. Niiranen ym. 2010 , 146 – 148, Ruohotie 1998, 94 – 95.) Seuraavassa kuviossa on esitelty Scheinin teorian mukaiset kahdeksan ura-ankkuria.



KUVIO 2. Scheinin ura-ankkurit (Schein 1985; ref. Niiranen ym. 2010)

Asialle omistautumisen tai ammatillisen erityisosaamisen ura-ankkureita kuvaa se, että Scheinin (1978) mukaan ne työntekijät, joille nämä osa-alueet ovat erityisen tärkeitä, ovat kiinnostuneita juuri siitä työstä, jota he päivittäisessä arjessa tekevät. He haluavat kehittyä työtehtävissään taitavammiksi ja pitävät niitä tärkeinä. Heitä ei kiinnosta uralla eteneminen esimerkiksi esimiestehtäviin, vaan heille uralla eteneminen tarkoittaa omassa työssä kehittymistä yhä paremmaksi. Työssä he kokevat menestyvänsä pystyessään hoitamaan omaan työhönsä kuuluvat

haastavimmatkin tehtävät sekä saadessaan toisilta palautetta, jossa annetaan ymmärtää, että he ovat oman alansa asiantuntijoita. (Schein 1978, 129 – 134.)

Johtajuus ja esimiestaidon pätevyys ura-ankkurina puolestaan kuvaa yksilön motiivia nousta uralla hierarkisesti ylempään asemaan, esimieheksi tai johtajaksi. Johtajuus on siis yksilölle uran päätavoite, jota ennen työskentely muissa työtehtävissä nähdään pakollisena vaiheena ennen uralla etenemistä korkea-arvoisempiin tai haastavampiin tehtäviin. Käytännön työskentelyssä yksilö kokee, että hänen on hyvä hankkia osaamista ja kokemusta yhdeltä tai useammalta työn osa-alueelta, mutta mikään yksittäinen työtehtävä ei saa häntä sitoutumaan työhön itsessään. Työuralla eteneminen eteen- ja ylöspäin on tärkeintä. Yksilö myös kokee, että hänelle työssä erityisen tärkeitä kykyjä ja taitoja ovat analyttisyys ja kyky ratkaista ongelmia, kyky vaikuttaa, valvoa, organisoida ja manipuloida työyhteisössä toimintaa niin, että se on yhä tehokkaampaa sekä kyky innostua ja inspiroitua emotionaalisista kriisitilanteista ja suuresta vastuusta työssä enemmän kuin ahdistua tai stressaantua niistä. (Schein 1978, 134 – 145.)

Turvallisuus ura-ankkurina ohjaa yksilöä toimimaan työnantajan odotusten mukaisesti, jotta hän saisi säilyttää turvallisen työpaikkansa, säännölliset tulonsa ja pysyvyyden sekä ennustettavuuden tulevaisuuden varalle. Turvallisuus ura-ankkurina ohjaa myös siihen, että yksilön omat arvot ja asenteet muokkautuvat työnantajaorganisaation asenteiden ja arvojen mukaisiksi. Luotetaan siis siihen, että työorganisaatio on toimiva ja siellä työ tehdään niin hyvin kuin mahdollista silloin, kun työtä tehdään organisaation arvojen ja tavoitteiden mukaisesti. Yksilö ei juuri pyri toteuttamaan omia tavoitteitaan tai tuomaan esiin omia erityistaitojaan työssä, vaan hän haluaa tehdä työnsä tutusti, turvallisesti ja niin kuin hänen odotetaan tekevän. Toisaalta turvallisuus ura-ankkurina voi olla työorganisaatioon sitoutumisen sijasta sitoutumista esimerkiksi tiettyyn paikkakuntaan ja vaikkapa aloilleen asettumiseen ja perheen perustamiseen. Tällöin yksilö saattaisi tarvittaessa hylätä tutun ja turvallisen työyhteisön, jos esimerkiksi työ edellyttäisi muuttoa pois tutulta paikkakunnalta. (Schein 1978, 147 – 149.)

Yrittäjäyys ja luovuus ura-ankkureina näkyvät siinä, että yksilöllä on erityinen tarve luoda ja kehittää jotakin, joka on juuri hänen oma tuotteensa tai palvelunsa. Yksilö pyrkii myös jatkuvasti kehittämään uusia ideoita ja aluevaltauksia, joissa voisi toteuttaa itseään. Taloudellinen riippumattomuus tai toimeentulo ei ole yksilölle erityisen tärkeä motiivi työntekoon, vaan tärkeämpää on uuden kehittäminen ja luominen. Taloudellinen toimeentulo itse itseään työllistäen on pikemminkin vain yksi menestyksen mittareista. (Schein 1978, 149 – 156.)

Itsenäisyys, riippumattomuus ja autonomia liittyvät osittain edellä mainittuun yrittäjyyden ja luovuuden ura-ankkuriin. Yrittäjyys ja luovuus kun usein on helpompaa toteuttaa itsenäisenä työntekijänä kuin osana suurta organisaatiota. Kuitenkin yrittäjyys ja luovuus ura-ankkurina voi olla tärkeä vaikutin myös suuressa organisaatiossa työskentelevälle yksilölle. Sen sijaan autonomiaan, itsenäisyyteen ja riippumattomuuteen vahvasti pyrkivä yksilö kokee organisaatioissa työskentelyn sitovaksi ja rajoittavaksi. Usein yksilö kokee myös ristiriitaa yksilöllisen, henkilökohtaisen elämänsä ja organisaatioiden säätelemän työelämän välillä, jolloin hän pyrkii hakemaan itsenäisellä työllä enemmän mahdollisuuksia joustoihin. Yksilö ei koe menettävänsä paljoakaan, vaikka uralla etenemisen mahdollisuudet olisivat pienet tai vaikka hän ei tavoittelisi korkeampaa asemaa urallaan. Hän on tavallaan vaihtanut suuret tulot ja statusaseman omaan henkilökohtaiseen vapauteen ja hyvinvointiin. Tärkein motiivi yksilölle on autonomia, omien aikataulujen, elämäntyylin ja työskentelytapojen oma hallinta. (Schein 1978, 156 – 160.)

Ura-ankkureiden teoriaa tarkasteltaessa on hyvä kiinnittää huomiota muutamiin keskeisiin asioihin. Ensinnäkin teoria ottaa tavallisia työmotivaatioteorioita monipuolisemmin huomioon arvojen ja motiivien rinnalla käytännön työkokemuksen merkityksen ura-ankkureiden syntyyn. Toiseksi teoria painottaa sitä, ettei ura-ankkureita ole mahdollista pätevästi tunnistaa testaamalla, vaan ne ovat yksilön ja työkokemuksen välisen vuorovaikutuksen tulosta. Kolmanneksi teoria yhdistää yksilön itsetuntemuksen, taidot, motiivit ja arvot korostaen, että pohjimmiltaan haluamme tehdä sitä, mitä arvostamme ja missä olemme taitavia ja samaan aikaan haluamme myös kehittyä näissä asioissa yhä taitavammiksi. Neljänneksi teoriassa oletetaan, että ura-ankkurit tunnistetaan kokemuksen myötä ensimmäisten työvuosien aikana. Yksilöllä voi olla esimerkiksi omalle unelmalalle sopivat taidot ja kyvyt, mutta jos hän käytännön työssä huomaa, että hänen arvonsa ja motiivinsa ovat ristiriidassa alkaneen uran kanssa, työhön sitoutuminen on hankalaa. Viidenneksi huomattavaa on, että ura-ankkureiden teorian tarkoituksena on lisätä yksilön sisäistä tasapainon löytämistä ja säilyttämistä työuralla, samalla kuitenkin tiedostaen, että yksilöt eivät lakkaa kehittymästä ensimmäisten työvuosien jälkeen, joten ura-ankkurit eivät pysyvyydestään huolimatta välttämättä ole kokonaan muuttumattomia. (Schein 1978, 125 – 126.)

Ura-ankkureiden teoriaa on toki syytä tarkastella myös kriittisesti. Yksi keskeinen kysymys on, kuinka sovellettavissa teoria on myöhemmissä uran vaiheissa kuin vain ensimmäisten työvuosien aikana. Toisaalta voidaan kysyä, ovatko ura-ankkurit sovellettavissa kaikkia aloja kuvaavaksi malliksi, vai soveltuuko se paremmin joidenkin tiettyjen alojen motiivien kuvailuun. Kolmanneksi on pohdittu, miten ura-ankkurit liittyvät muihin asenteisiin ja arvoihin, joita yksilöllä on, sekä

niiden muutoksiin elämän varrella. Neljänneksi voi pohtia, kuinka hyvin Scheinin kahdeksan ura-ankkuria kuvaavat työuran taustalla olevia motiiveja. Ovatko nämä kahdeksan ura-ankkuria kattavat, vai olisiko niitä löydettävissä lisää tai toisaalta onko niissä turhaa päällekkäisyyttä. Schein itse on pohtinut, että teorian sovellettavuus ja kattavuus jää nähtäväksi tulevan tutkimuksen ja tiedon karttumisen myötä, mutta että hänen tutkimustensa mukaan ura-ankkurit vaikuttavat olevan melko pysyviä uran alkuvaiheista myöhempiin vaiheisiin saakka, mutta eivät välttämättä täysin muuttumattomia. Samoin hänen luokittelemiaan ura-ankkureita on ollut löydettävissä eri aloilla työskentelevien motiiveista, joten teoria näyttäisi olevan sovellettavissa alasta riippumatta, koska ura-ankkurit ovat ennemminkin yleisiä inhimillisiä motiiveita kuin tiettyyn alaan tai uraan sidottuja käsitteitä. Schein on myös todennut, että ura-ankkureiden luokittelu ei välttämättä ole kokonaisuudessaan kattava ja että voisi kuvitella ura-ankkureita olevan muitakin, mutta tuleva tutkimus tuo tähän asiaan lisää tietoa jatkossa. (Schein 1978, 161 – 172.)

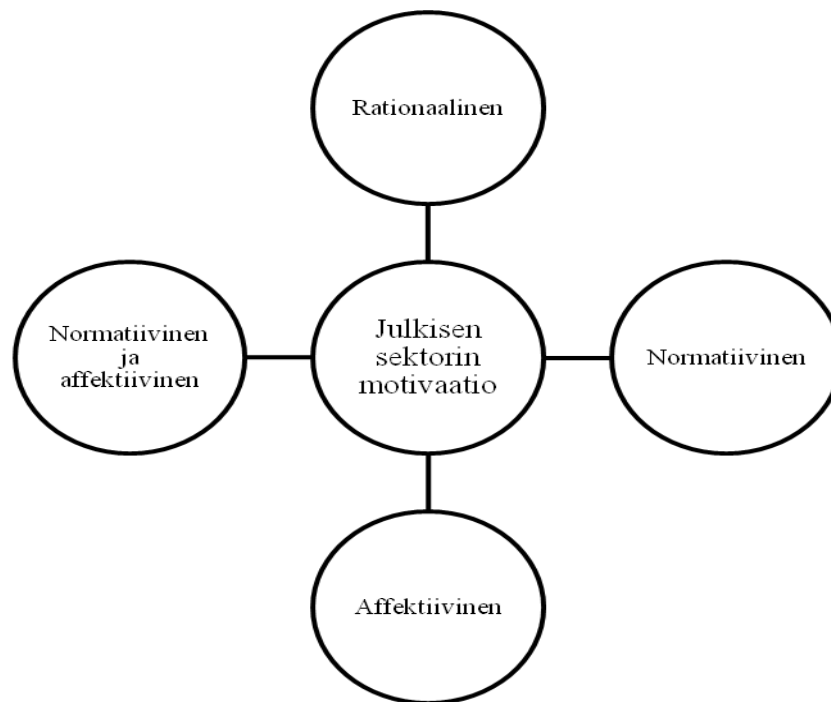
Tässä tutkimuksessa Scheinin ura-ankkureiden teoriaa sovelletaan siten, että luokitellut kahdeksan ura-ankkuria nähdään motiiveina, jotka ohjaavat yksilön uravalintaa ja uraan sitoutumista. Tutkimusaineistostani pyrin löytämään näihin ura-ankkuri-kategorioihin liittyviä motiiveja ja pohtimaan teoriaan viitaten, millaiset motiivit sosiaalityössä näyttäivät aineistoni pohjalta painottuvan alan valinnassa ja siihen sitoutumisessa.

3.3 Uramotivaatio ja julkisen sektorin motivaatio työuran aikana

Uravalinnan tekemisen ja sosiaalityöhön ammattina sitoutumisen lisäksi olen tutkimuksessani kiinnostunut niistä motiiveista, jotka saavat sosiaalityöntekijän pysymään valitsemallaan uralla. Tähän liittyen tutkimukseni kannalta kiinnostavia ovat uramotivaatioon liittyvät teoriat. London ja Mone (1987) kuvaavat uramotivaatiota yksilöllisten ominaisuuksien ja urapäätösten sekä – käyttäytymisen yhdistelmänä. Keskeisinä uramotivaation osa-alueina voidaan nähdä urajoustavuus tai urakestävyys, joka kuvaa yksilön selviytymistä epävarmoissa tilanteissa sekä kykyä tavoitella uratavoitteitaan niistä huolimatta, urakäsitys, joka kuvaa sitä, miten realistinen käsitys yksilöllä on työstään sekä sen suhteesta uratavoitteisiinsa, ja uraidentiteetti, joka kuvaa uran tärkeyttä yksilön identiteetille. Uramotivaation nähdään siis rakentuvan uraidentiteetistä, urakäsityksestä sekä urasitkeydestä. (London & Mone 1987, 56 - 59; Ruohotie 1998, 98 – 101; Ruohotie 1995, 133 – 146.) Hall (1971) puolestaan on kuvannut psykologisen menestymisen mallia, joka sitouttaa yksilöä onnistumisten myötä yhä paremmin työhönsä ja vastaanottamaan haasteellisempia tehtäviä

(Hall 1971; ref. Ruohotie 1995, 133 – 135). Uramotivaatiota on lähestytty myös elämänkaaren näkökulmasta. Uravaiheiden teoriaa ovat muotoilleet Hall ja Goodale (1986). Uramotivaatiossa voidaan nähdä vaihteellisuutta, jotka liittyvät ammattiuralla vastaan tuleviin vaiheisiin. Uran vaiheita ovat teorian mukaan eksploraatio eli kokeileminen, vakiintuminen, keskiuravaihe ja työelämästä poistuminen. Eri elämänkaaren vaiheissa uramotivaatio näyttäytyy eri tavoin. (Hall & Goodale 1986, 364 – 365; Ruohotie 1995, 135 – 146; Schein 1978.)

Uramotivaatio voidaan siis nähdä hyvin moniulotteisena ja jatkuvasti muokkautuvana prosessina. Sosiaalityön näkökulmasta mielenkiintoinen lähestymistapa uramotivaatioon on **julkisen sektorin motivaatio (public sector motivation)**. Käsite kuvaa julkisella sektorilla vaikuttavia motiiveja ja toimintaa, joiden tarkoituksena on tehdä hyvää ja tukea yhteiskunnan hyvinvointia (Perry & Hondeghem 2008). Se on dynaaminen kokonaisuus, jossa vaikuttavat yksilölliset ja institutionaaliset osatekijät. Sen avulla pyritään kuvaamaan julkisella sektorilla työskentelevien henkilöiden kokemaa tunnetta vastuusta ja velvollisuudesta yhteisen hyvän sekä toisten hyvinvoinnin tukemiseen. Julkisen sektorin motivaatio sisältää neljä pääulottuvuutta: ensimmäinen on rationaalinen ulottuvuus, eli osallistuminen julkiseen politiikkaan, toinen normatiivinen ulottuvuus, eli sitoutuminen yhteiseen etuun, kolmas affektiivinen ulottuvuus, eli myötätunnon kokeminen ja neljäs normatiivinen ja affektiivinen ulottuvuus, eli uhrautuvaisuus. Pääulottuvuudet kuvaavat sitä, millaisten erilaisten motiivien varaan julkisen sektorin motivaatio voi rakentua. (Perry & Wise 1990; Perry & Hondeghem 2008; Niiranen ym. 2010, 147 – 148.)



KUVIO 3. Julkisen sektorin motivaation ulottuvuudet (Perry & Wise 1990)

Rationaalinen ulottuvuus korostaa yksilöllisen hyödyn maksimointia. Näin ollen osallistuminen yhteisen hyvän tai yhteiskunnan hyvinvoinnin edistämiseen ei perustu yksinomaan altruistisille motiiveille, vaan yksilö saattaa kokea julkiseen politiikkaan osallistumisen hyödylliseksi myös henkilökohtaisista syistä, kuten oman ammatillisen kiinnostuksen vuoksi. Hän siis tyydyttää henkilökohtaisia osallistumisen tarpeitaan samalla, kun osallistuu yhteisen hyvinvoinnin kehittämiseen. Lisäksi motiivina rationaalisen ulottuvuuden taustalla voi olla esimerkiksi pyrkimys ajaa jonkin erityisen ryhmän tai aatteen asiaa. Henkilö voi kokea, että hänellä olisi kyseiseen asiaan liittyvää asiantuntemusta ja siten mahdollisesti vaikutusvaltaa asian puolesta päätöksentekoon osallistujana. (Perry & Wise 1990, 368; Niiranen ym. 2010, 147 – 148.)

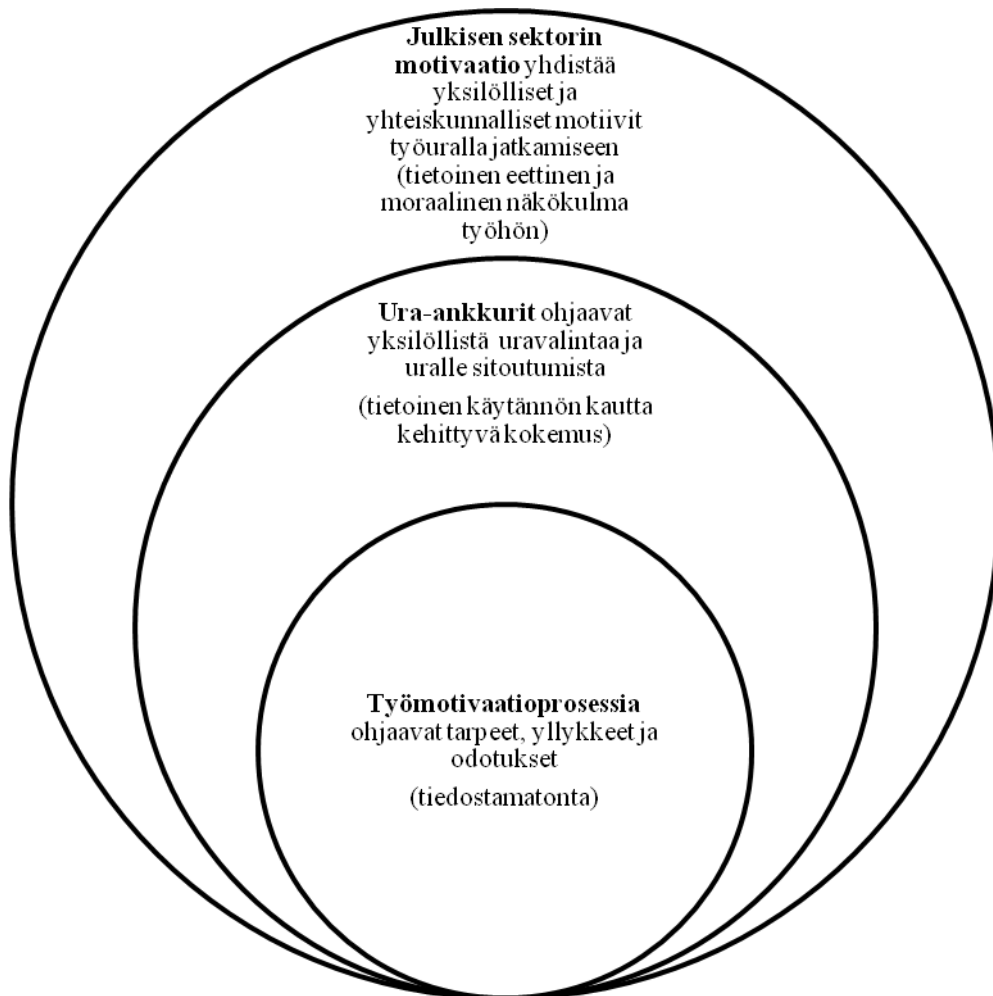
Normatiivinen ulottuvuus puolestaan painottaa sitä, että motiivina on yhteiseen etuun sitoutuminen sekä sen palveleminen. Tähän ulottuvuuteen liittyy voimakkaasti uskollisuus yhteiskunnassa vallitseville normeille sekä julkisen sektorin toiminnalle asetetuille odotuksille. Ulottuvuutta voisi kuvata myös velvollisuudentunnon ohjaamaksi tavaksi toimia uskollisena osasena julkisen sektorin toimintaa. Tavoitteena pidetään palveluiden tuottamista tehokkaasti ja edullisesti niin, että samalla tuetaan tasa-arvoisemman yhteiskunnan kehitystä sekä pyritään kohentamaan vähemmistöjen asemaa. (Perry & Wise 1990, 368 – 369; Niiranen ym. 2010, 147 – 148.)

Affektiivinen sekä affektiivinen ja normatiivinen ulottuvuus taas ottavat huomioon yksilön aidon uskon siihen, että työllä on merkitystä hyvinvoinnin rakentamisessa ja että se on sosiaalisesti tärkeää. Ulottuvuudet tuovat olennaisiksi elementeiksi rakkauden ja myötätunnon kokemisen suhteessa toisiin ihmisiin sekä ihmisoikeuksien ja –arvon turvaamisen kaikissa tilanteissa. Tämä ulottuvuus korostaa emotionaalisia ja moraalisia tekijöitä sekä saattaa näyttäytyä myös haluna tehdä henkilökohtaisia uhrauksia toisten hyvinvoinnin eteen. (Perry & Wise 1990, 369; Niiranen ym. 2010, 147 – 148.)

Omassa tutkimuksessani sovellan Scheinin ura-ankkuriteorian lisäksi julkisen sektorin motivaation teoriaa, koska se auttaa sitomaan luontevalla tavalla yksilölliseltä tasolta nousevat uravalintaa ja uraan sitoutumista ohjaavat motiivit sekä yhteiskunnalliselta tasolta kiinnostavat uralla pysymiseen liittyvät motiivit yhteen. Seuraavaksi kuvaan tarkemmin sitä, miten teorioita sovelletaan tässä tutkimuksessa.

3.4 Motivaatioteorioiden sovellus sosiaalityöntekijöiden motiivien tutkimukseen

Tutkimuksessani pyrin selvittämään sosiaalityöntekijöiden työssään kokemia motiiveja sekä niiden suhdetta työhyvinvointiin ja työuralla jatkamiseen. Tutkimusasetelmani kannalta yllä esiteltyt teoreettiset lähtökohdat toimivat ohjaavana viitekehyksenä, kun lähden tarkemmin tutustumaan aineistoon ja analysoimaan siitä löytyviä tuloksia. Tutkimuksessani työmotivaation prosessimalli (Chung 1977) on olennainen, koska se kuvastaa työmotivaation jatkuvaa prosessiluonnetta ja tuo esiin motivaatioteorioiden taustalla vaikuttavat klassiset tarve-, yllyke- ja odotusarvolähtökohdat. Scheinin teoria ura-ankkureista puolestaan korostuu etsittäessä aineistosta vastauksia kysymyksiin siitä, millaiset tekijät saavat sosiaalityöntekijät alun perin kiinnostumaan sosiaalityöstä alana sekä sitoutumaan alalle. Ura-ankkureita käsittelen tässä tutkimuksessa nimenomaan työuralle ohjaavina ja sitouttavina yksilöllisinä motiiveina. Julkisen sektorin motivaatio (Perry & Wise 1990) taas liittyy yhteen yksilölliset motiivit ja yhteiskunnalliset motiivit, jotka saavat sosiaalityöntekijät jatkamaan ja pysymään valitsemallaan alalla sekä kehittämään omaa työtään. Tutkimuksessani aineistoa analysoidaan teoriaohjaavasti, mutta samalla huomioidaan aineistosta itsestään nousevat teemat, joita välttämättä ei näissä teorioissa ole tullut esiin. Lähtökohtaisena oletuksenani kuitenkin on, että teoreettinen viitekehys antaa hyvät lähtökohdat aineiston analysoimiseen ja tutkimuskysymysteni kannalta keskeisten teemojen löytämiseen.



KUVIO 4. Tutkimuksen motivaatioteorioiden limittäiset yhteydet

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, mikä motivoi sosiaalityöntekijän hakeutumaan sosiaalityön tehtäviin, motivoitumaan työssään sekä pysymään alalla. Työssäjaksaminen ja työntekijöiden vaihtuvuus sosiaalityössä ovat paljon puhuttavia asioita (mm. Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, Matela 2009, Vataja & Julkunen 2004), joten tässä tutkimuksessa tavoitteena on tuoda esiin sosiaalityön tunnettujen haasteiden ohella motivaatiotekijöitä sekä työssäjaksamiseen positiivisesti vaikuttavia asioita.

Tutkimukseni pääkysymys on:

Millaisia työhyvinvointia edistäviä motiiveja on tunnistettavissa sosiaalialan ammattilehdessä julkaistuissa haastatteluissa, jotka käsittelevät sosiaalityöntekijöiden uraa?

Alakysymyksiä ovat:

- 1) Millaiset motiivit saavat hakeutumaan sosiaalityöhön?
- 2) Millaiset asiat motivoivat sosiaalityöntekijöitä päivittäisessä työssä?
- 3) Millaiset asiat edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja millainen suhde niillä on motiiveihin?

Tutkimuksen pääkysymys pyrkii kiteyttämään tutkimukseni johtoajatuksen ja alakysymykset puolestaan tarkentamaan sen eri osa-alueita. Alakysymysten tavoitteena on varmistaa, että pääkysymykseen löydetään riittävän analyyttinen ja täsmällinen vastaus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 125 – 129.) Tämä on tärkeää, jotta vastauksesta voisi olla hyötyä myös käytännössä, esimerkiksi yksilöllisessä tai työyhteisöissä laajemmin tapahtuvassa työhyvinvoinnin edistämisessä. Lisäksi tutkimus liittyy käytännön näkökulmasta myös sosiaalialan houkuttelevuuden lisäämiseen. Tämä on koettu ajankohtaiseksi tavoitteeksi, koska henkilöstön työolojen ja jaksamisen haasteiden vuoksi on herännyt huolta sosiaalityöntekijöiden saatavuudesta ja riittävydestä tulevaisuudessa. (Vataja & Julkunen 2004, 13 – 14.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

Tutkimusprosessi alkoi syksyllä 2014, kun esittelin alustavan tutkimussuunnitelmani pro gradu-tutkielmaseminaarissa ja suunnitelma hyväksyttiin. Tässä vaiheessa suunnitelmana oli tehdä laadulliseen tekstiaineistoon perustuva tutkielma sosiaalityöntekijöiden työssään kokemista motivaatiotekijöistä sekä niiden yhteyksistä työhyvinvointiin. Alustavasti harkinnassa oli ollut tekstiaineiston kerääminen sosiaalityöntekijöiltä vapaamuotoisten kirjoitelmien muodossa tai vaihtoehtoisesti haastattelujen tekeminen yksilö- tai ryhmähaastatteluina. Omaan elämäntilanteeseen ja käytössä oleviin aikaresursseihin vedoten päädyin kuitenkin käyttämään tutkimustani varten sosiaalialan ammattilehdistä löytyvää valmista aineistoa. Totesin lehtiin tutustuessani, että tutkimukseni kannalta olennaisia ja kiinnostavia asioita käsiteltiin useissa sosiaalialan ammattilaisten antamissa haastatteluissa. Tästä heräsi kiinnostus käyttää omassa tutkimuksessani aineistona näitä valmiina löytyviä tekstejä. Sopivan aineiston etsiminen tapahtui sosiaalialan ammattilehtiin tutustumalla ja ajoittui loppusyksyyn 2014. Aineistonkeruuvaihe oli valmis lokakuussa 2014.

Tutkimuksessani käytän aineistona Huoltaja-säätiön julkaiseman, sitoutumattoman sosiaalialan ammattilehden Sosiaalitiedon haastatteluja. Lehti on ilmestynyt vuodesta 1912 lähtien eri nimillä ja vietti 100-vuotisjuhlavuottaan vuonna 2012. Alun perin lehteä julkaistiin nimellä Köyhäinhuoltolehti ja vuodesta 1919 nimeksi vaihtui Huoltaja. Vuodesta 1976 lehden nimi muutettiin Sosiaaliturvaksi. Vuodesta 2009 lähtien aina vuoteen 2012 asti lehti on ilmestynyt nimellä Sosiaalitieto. (Huoltaja-säätiön Internetsivut, luettu ja viitattu 24.9.2014.) Sosiaalitieto-lehden vuosisisällysluetteloissa on jaoteltu lehden artikkeleita eri teemoihin, joista yksi on Oma ura. Tutkimuksessani perehdyn Oma ura-osion haastatteluihin, joissa käsitellään sosiaalialan töissä työskentelevien henkilöiden työurien laajaa kirjoa haasteineen ja mahdollisuuksineen. Oma ura-osion haastattelut kiinnostavat minua aineistona erityisesti, koska niissä haastatellaan erilaisissa sosiaalityön tehtävissä työskenteleviä ammattilaisia sekä käsitellään työhyvinvointiin liittyviä teemoja. Oman tutkimukseni kannalta olennaisia haastatteluja ovat kuitenkin vain sosiaalityöntekijöiden haastattelut, joten tässä tutkimuksessa muiden sosiaalialan työntekijöiden haastattelut rajattiin aineiston ulkopuolelle, vaikka niissäkin olisi paljon mielenkiintoista aineistoa työn motiiveihin ja työssäjaksamiseen liittyen.

Sosiaalitieto-lehden numerot vuosilta 2000 - 2012 löytyvät Internetistä Huoltaja-säätiön sivuilta lehden arkistosta. Tutkimuksessani käyn läpi lehdet vuosilta 2009 – 2012, joiden aikana lehteä on julkaistu Sosiaalitieto-nimellä. Näin tarkasteluun tuli yhteensä 38 lehteä, joista poimin aiheeseeni liittyvät haastattelut keskittyen vuosisisällysluetteloissa Oma ura-osioon listattuihin. Tutkimusaiheeni kannalta relevantteja haastatteluista lehdistä löytyi yhteensä 25, joista 10 rajautui pois, koska haastateltavat eivät olleet sosiaalityöntekijöitä vaan muita sosiaalialan ammattilaisia. Aineistoni koostuu siis 16 sosiaalityöntekijän, tai aikaisemmin sosiaalityöntekijänä työskennelleen, haastattelusta. Yhdessä haastattelussa on haastateltu kahta sosiaalityöntekijää, joten yhteensä haastateltuja on 17. Aineiston laajuus tekstinä on noin 16 liuskaa.

Varsinaista tutkimuslupaa tällaisen aineiston käyttöön ei tarvita, koska haastattelut ovat kaikkien saatavilla olevia joukkotiedotuksen tuotteita. Lehden arkistoon pääsy internetissä on vapaa, samoin lehdet löytyvät melko helposti esimerkiksi useiden kirjastojen arkistoista. Hyvän tieteellisen ja eettisen tavan mukaista on kuitenkin ilmoittaa lehden toimitukseen aineiston käytöstä tutkimustarkoituksiin. Perekdyttyäni aineistoon alustavasti ja todettuani sen sopivuuden omassa tutkimuksessani käytettäväksi otinkin sähköpostitse yhteyttä Huoltaja-säätiön toiminnanjohtajaan, joka on myös Sosiaalitieto lehden vastaava päätoimittaja, ja välitin hänen kauttaan viestin lehden toimitukselle, että aion käyttää Oma ura-osion haastatteluista tutkimukseni aineistona. Tämä tapahtui marraskuussa 2014 ja sain viestiini päätoimittajalta heti myönteisen ja innostuneen vastauksen.

Aineistooni valikoituneissa haastatteluissa on haastateltavina sosiaalityöntekijöitä hyvin monenlaisista työtehtävistä. Haastateltavat sijoittuivat lastensuojeluun, kuraattorin tehtäviin koulussa tai armeijassa, kriminaalihuoltoon tai vankilan ja vapauden välillä tehtävään sosiaalityöhön, terveyssosiaalityöhön, päihdetyöhön, perusturvaan, vanhus- ja vammaispalveluihin, sosiaalityön tehtäviin ulkomailla sekä muihin tarkemmin haastatteluissa määrittelemättömiin sosiaalityön tehtäviin esimerkiksi kaupungin työntekijöinä. Osa haastatelluista työskenteli haastatteluhetkellä parhaillaan kyseisissä työtehtävissä ja osalla taas nämä työtehtävät olivat merkittävä osa omaa työhistoriaa, mutta haastatteluhetkellä he työskentelivät joko oman työnsä ohessa esimiestehtävissä tai olivat siirtyneet varsinaisista sosiaalityöntekijän tehtävistä esimies-, kehittämis-, tai johtotehtäviin tai vaikkapa politiikkaan. Useat haastateltavat osallistuivat myös erilaisten järjestöjen toimintaan oman työnsä ohella. Aineiston pienuudesta huolimatta voidaan siis todeta, että haastateltujen joukosta löytyy melko laajasti kirjoa ja vaihtelua sosiaalityön tehtäväkentille sijoittumisessa, mikä on tutkimukseni tavoitteen kannalta hedelmällinen lähtökohta. Kuitenkaan aineisto ei mahdollista tulosten yleistettävyyttä tai vertailuja eri sosiaalityön tehtäviin

sijoittuneiden työntekijöiden välillä aineiston koon ja valikoituneisuuden vuoksi. Seuraavissa taulukoissa 1 ja 2 on listattu haastateltujen määrät kultakin sosiaalityön alueelta sekä eritelty, kuinka moni haastatelluista oli haastattelujen aikaan esimiestehtävissä tai siirtynyt arjen sosiaalityöstä esimerkiksi johto- tai kehittämistehtäviin.

TAULUKKO 1. Haastateltujen sijoittuminen sosiaalityön kenttään

| Sijoittuminen sosiaalityössä | lukumäärä | prosenttimäärä(%) |
|------------------------------|-----------|-------------------|
| Lastensuojelu | 4 | 22 |
| Kuraattori | 2 | 12 |
| Kriminaalihuolto | 2 | 12 |
| Terveys- ja sosiaalityö | 2 | 12 |
| Päihdetyö | 2 | 12 |
| Perusturva | 1 | 6 |
| Vanhus- ja vammaispalvelut | 1 | 6 |
| Sosiaalityö ulkomailla | 1 | 6 |
| Muut tehtävät | 2 | 12 |
| Yhteensä | 17 | 100 |

TAULUKKO 2. Haastateltujen asema sosiaalityössä haastattelujen aikaan

| Asema | lukumäärä | prosenttimäärä(%) |
|--|-----------|-------------------|
| Sosiaalityöntekijä | 9 | 53 |
| Sosiaalityöntekijä ja samalla esimies | 3 | 18 |
| Kokonaan esimies-, johto- tai kehittämistehtävissä | 5 | 29 |
| Yhteensä | 17 | 100 |

Aineiston kuvailun kannalta tämänkaltaisessa haastatteluaineistossa on tärkeää huomioida se, että haastatteluteksti on toimitettua tekstiä, eikä haastattelutilanteesta suoraan litteroitua ”raaka-aineistoa”. Tutkimuksessani pyrin huomioimaan tämän seikan käsittelemällä analyysivaiheessa myös toimittajan näkökulmaa haastatteluissa käsiteltyihin aiheisiin. Tutkimukseeni valikoituneissa haastatteluissa niitä tekemässä ja kirjoittamassa on ollut useita eri toimittajia. Kaikista 16 haastattelusta yhteensä yhdeksän on yhden toimittajan tekemiä, kolme toisen ja loput neljä vaihtelevien toimittajien tekemiä. Toimittajien taustoista en ole onnistunut aineistoni pohjalta löytämään lisätietoja, mutta oikeastaan ne tiedot eivät olekaan tarpeen tutkimukseni tavoitteiden kannalta. Olennaiseksi aineiston analyysivaiheessa nousee toimittajan äänen ja näkökulman huomioiminen toimitetussa tekstissä, koska toimittaja on lehden linjan edustaja, joka viime kädessä on päättänyt, mitkä asiat haastatteluteksteissä nostetaan tärkeiksi.

Tutkimukseni on laadulliseen tekstiaineistoon perustuva tutkielma sosiaalityöntekijöiden motiiveista ja hyvinvoinnista työssään. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa lähestytään kokonaisuutena, vaikka se koostuisikin yksittäisistä haastatteluista, kuten tässä tutkimuksessa. Aineistosta pyritään rakentamaan kokonaiskuva pelkistämällä siitä tehtyjä havaintoja ja pyritään näin löytämään vastaus tutkimuskysymykseen. (Alasuutari 1994, 28 – 39; Alasuutari 2011, 38 – 47.) Tässä tutkimuksessa aineistoa lähestytään diskurssianalyysin ja sisällönanalyysin keinoin. Näin ollen, vaikka haastatteluteksteissä käsitellään yksittäisten sosiaalityöntekijöiden työuraa ja kokemuksia, voidaan aineistoa lähestyä sosiaalityön kulttuurisesta ymmärryksestä kertovana kokonaisuutena, jossa kiinnostuksen ja analyysin kohteena ovat kulttuurisesti jaetut merkitykset, eivät yksilöt. (Jokinen 2008, 113 – 114.) Seuraavaksi kuvaan tutkimukseni aineiston analyysimenetelmiä tarkemmin.

5.2 Aineiston analyysi

Tutkimusaineistoni analysoinnissa käytän diskursiivista sisällönanalyysia. Joukkotiedotuksen tuotteisiin kuuluvien aikakauslehtien artikkeleihin aineistona voidaan hyödyntää sekä sisällönanalyysia että diskurssianalyysia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 84.) Nämä menetelmät eroavat toisistaan siten, että sisällönanalyysissa keskitytään tekstin merkitysten etsimiseen, kun taas diskurssianalyysissa pyritään myös selvittämään, miten näitä merkityksiä tuotetaan tekstissä. Molempien menetelmien sisällä tutkimuksellisia ideoita on kuitenkin mahdollista lainata tai soveltaa joustavasti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 104.)

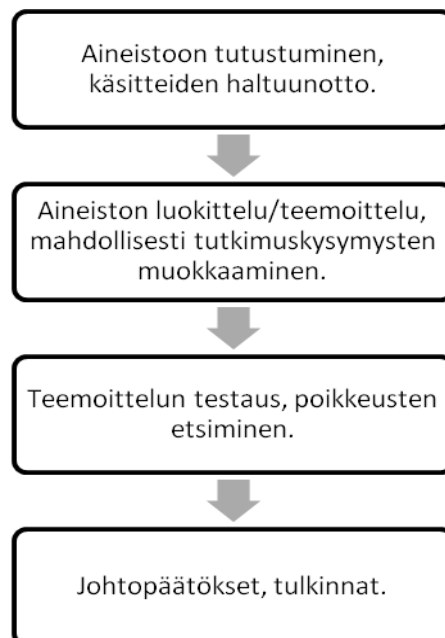
Tässä tutkimuksessa diskursiivisuudella tarkoitetaan tutkimussuuntausta ja näkökulmaa, joka tutkii tekstiä huomioiden, että sanoilla on eri merkitys eri ihmisille eri tilanteissa. Tutkimukseni kannalta keskeinen diskurssianalyysiin liittyvä käsite on enonsinaatio, eli kertojan suhde tekstiin. Tähän liittyy esimerkiksi haastateltavana olleen sosiaalityöntekijän sekä haastattelutekstin kirjoittaneen toimittajan äänien ja näkökulmien erittely tekstissä. Aineiston analysoinnissa otetaan huomioon muun muassa, kuka artikkelissa on kertojana, kenen näkökulmasta asioista kerrotaan ja miksi. Diskurssianalyysin periaatteiden mukaan analyysissa pyritään huomioimaan sekä kriittinen suhtautuminen tekstiin että tieteelliseen tutkimukseen kuuluva objektiivisuus. (Metsämuuronen 2006, 106 – 107.) Tämä tapahtuu etsimällä aineistosta vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Miten lehden linja näkyy haastatteluteksteissä ja miten lukijaa halutaan puhutella?
- 2) Kuka tekstiä vie, eli kenen näkökulma on ohjaava (haastateltavan vai toimittajan vai jonkun muun)? Millä tavoin toimittaja tuo itsensä esiin tekstissä tai häivyttää itsensä?
- 3) Voidaanko haastateltava nähdä ”välineenä” jonkun asian esiin tuomiseen tai onko haastatteluissa havaittavissa yleisiä väitteitä, joista haastateltavat olisivat esimerkkejä?
- 4) Millaisia tarinoita toimittaja luo haastatteluteksteissä?

Koska käsittelen tutkimuksessani lehtihaastatteluita, joissa on haastateltavina erilaisissa sosiaalityön tehtävissä työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä, on tärkeää huomioida aineistoa analysoidessa erilaisten haastateltavien näkökulmaerot sekä se, millaisia asioita he painottavat. Varsinaista vertailua eri sosiaalityöntekijäryhmien välillä ei kuitenkaan aineiston pienuuden vuoksi ole mahdollista tehdä. Korkeintaan voidaan kuvailla haastatteluiden yleisluonnetta ja onko siinä havaittavissa selkeitä eroja eri sosiaalityöntekijäryhmien välillä. Analyysin kohteena eivät ole

yksilöt, vaan tekstikokonaisuus, josta pyritään löytämään kulttuurisesti jaettuja merkityksiä. (Jokinen 2008, 113 – 114.) Koska haastattelut on julkaistu sosiaalialan ammattilehdessä, on mielenkiintoista pohtia miksi ja kenen näkökulmasta mitään teemoja nostetaan esiin alan sisäisessä foorumissa.

Aineistoni analysoinnissa käytän päämenetelmänä sisällönanalyysia diskursiivisen näkökulman huomioon ottaen. Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, mutta myös laajemmin ymmärrettävissä teoreettiseksi kehykseksi kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen aineistojen analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Kuvaan tässä tiivistetysti sisällönanalyysin etenemistä aineiston analyysissä Syrjäläisen (1994) mukaan (ks. Metsämuuronen 2006, 124 – 125): Sisällönanalyysi etenee vaiheittain lähtien liikkeelle tutkijan herkistymisestä aiheeseen. Tämä vaihe tarkoittaa aineistoon tutustumista sekä tutkimuksen keskeisten käsitteiden haltuunottoa. Kun aineistoon on tutustuttu ja näin tehty ajatustyötä sen sisäistämiseksi, alkaa aineiston karkea luokittelu keskeisimpien teemojen mukaan. Teemoittelun myötä on mahdollista, että tutkimuskysymyksiä muokataan vielä tässä vaiheessa täsmällisemmiksi. Lopulta, ennen johtopäätösten tekemistä, saatuja teemoitteluja testataan vielä aineiston avulla ja pyritään esimerkiksi löytämään poikkeuksia ja mahdollisesti muokkaamaan aikaansaattua luokittelua. Lopuksi analyysin tulosta tarkastellaan laajemmassa kehyksessä ja tehdään johtopäätökset ja tulkinnat. (Syrjäläinen 1994; ref. Metsämuuronen 2006, 124 – 125.)



KUVIO 5. Sisällönanalyysin eteneminen Syrjäläistä (1994) mukaillen

Tuomen ja Sarajärven (2009) kuvaus sisällönanalyysin vaiheista on hyvin samankaltainen Syrjäläisen (1994) aikaisemman kuvauksen kanssa. Heidän mukaansa analyysissä on tärkeää lähteä liikkeelle sen määrittelemisestä, mikä aineistossa on oman tutkimuksen kannalta kiinnostavaa. Tätä tulisi arvioida suhteessa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Seuraava vaihe on aineiston läpikäynti niin, että kiinnostavat kohdat merkitään ja kerätään erilleen muusta aineistosta. Tätä vaihetta kutsutaan koodaamiseksi. Kolmanneksi aineistoa luokitellaan, teemoitellaan sekä tyypitellään. Näiden muodostettujen luokkien, teemojen ja tyyppien avulla kirjoitetaan yhteenveto aineistosta löytyvistä tuloksista. Lisäksi on mahdollista jatkaa sisällönanalyysia kvantifioimalla aineisto luokittelun, teemoittelun ja tyypittelyn päätteeksi. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi laskemalla ilmauksia tai muita aineiston analyysin kannalta olennaisia tekijöitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91 – 94 ja 120.) Eskolan (2007) malli sisällönanalyysin toteuttamisesta täydentää tätä kuvausta lisäämällä koodauksen, teemoittelun ja tyypittelyn ohien aineiston antoisuuden arvioinnin eri teemojen suhteen sekä tärkeän vaiheen, joka on analyysiin päätteeksi tapahtuva havaintojen ja johtopäätösten kytkeminen aikaisempaan tutkimus- ja teoriataustaan. (Eskola 2007, 159 – 183.)

Sisällönanalyysia voidaan tehdä aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti. Näiden näkökulmien lisäksi puhutaan teoriaohjaavasta sisällönanalyysista. Omassa tutkimuksessani teoriaohjaava tai teoriasidonnainen sisällönanalyysi ovat ehkä parhaiten analyysiprosessia kuvaavia käsitteitä. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa teoreettiset kytkennät toimivat apuna analyysin tekemisessä. Analyysi lähtee liikkeelle aineistosta, mutta aikaisempi tieto ja teoria auttavat analyysin etenemisessä. Aikaisemman tiedon tai teorian rooli ei kuitenkaan ole teoriaa testaava, vaan tarkoituksena on löytää uusia näkökulmia aikaisempaan tietoon, eli motivaatioteorioihin. Analyysin alussa edetään hyvin aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa analyysia ohjaavaksi ajatukseksi nousee teoriaosassa määritelty teoreettinen viitekehys. Kyseessä voidaan ajatella olevan abduktiivisen päättelyn prosessi, jossa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit teoreettiset mallit. Yhdistelyn tuloksena on mahdollista saada aikaan uudenlaista tietoa ja näkökulmaa tutkittavaan aiheeseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96 – 100; Eskola 2007, 159 – 183.) Koska aineiston analyysi on luonteeltaan yhtäältä analyyttistä ja toisaalta synteettistä, niin on luontevaa, että tutkijan teoreettiset näkökulmat, jotka ohjaavat tutkimuksen kulkua, ovat vuorovaikutuksessa aineiston kanssa analyysiprosessin aikana. (Kiviniemi 2007, 70 – 85.)

Tutkimuksessani sisällönanalyysin vaiheet on käyty läpi vaiheittain. Olen ottanut aineiston analysointiin sekä analyysiprosessin kuvaukseen vaikutteita ja esimerkkiä Eskolan (2007) sekä Valokiven (2008) analyysimalleista. Aluksi luin Sosiaalitieto-lehden artikkeleita etsien

tutkimusaiheeseeni sopivat tekstit ja samalla havainnoin, millaista käsitteistöä niistä nousi esiin tutkimusaihettani ajatellen. Tätä tutkimusaiheelle ja aineistolle herkistymisen vaihetta (Syrjäläinen 1994) tein loka – marraskuussa 2014. Tässä vaiheessa merkitsin värikoodeilla aineistosta löytyneet tutkimusaiheeni kannalta olennaiset kohdat ja irrotin ne muusta aineistosta tarkempaa tarkastelua varten. Alustavassa värikoodauksessa nostin aineistosta esiin seuraavia teemoja:

- 1) työuralle hakeutumisen motiivit
- 2) työssä kiinnostavat/motivoivat asiat
- 3) työssä jaksaminen/työhyvinvointi
- 4) työn kehittämiseen liittyvät tavoitteet ja
- 5) työssä koetut haasteet.

Yhdistin nämä teemat tutkimuskysymyksiini siten, että ensimmäinen teema on olennainen tutkimukseni ensimmäisen alakysymyksen ”Millaiset motiivit saavat hakeutumaan sosiaalityöhön?” kannalta, toinen teema toisen alakysymyksen ”Millaiset asiat motivoivat sosiaalityöntekijöitä päivittäisessä työssä?” kannalta ja kolmas teema kolmannen alakysymyksen ”Millaiset asiat edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja millainen suhde niillä on motiiveihin?” kannalta. Lisäksi neljäs ja viides teema liittyvät toiseen ja kolmanteen alakysymykseen. Valitsin siis teemat aineistosta tutkimuskysymysten mukaan ohjautuen, mutta kuitenkin vielä tässä vaiheessa aineistolähtöisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96 – 100; Eskola 2007, 159 – 183), koska nämä teemat olivat useimmissa käyttämissäni haastatteluissa yleisesti toistuvia.

Koodausvaiheen jälkeen teemoittelin ja tyypittelin aineistosta tekemiäni havaintoja tarkemmin marras – joulukuussa 2014. Siirsin aineistosta poimitut otteet teemoittain taulukoihin, joissa ensimmäiseksi alleviivasin otteista olennaisimmat kohdat, toiseksi tein alleviivatuista kohdista omin sanoin yhteenvedon ja kolmanneksi pyrin valitsemaan havainnoilleni mahdollisimman kuvaavat yläkäsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96 – 100; Eskola 2007, 159 – 183.) Tässä vaiheessa olisi ollut mahdollista täsmentää vielä tutkimuskysymyksiä (Syrjäläinen 1994; ref. Metsämuuronen 2006, 124 – 125), mutta totesin, että aineistosta löytyneet havainnot antavat asettamiini kysymyksiin tarvittavat vastaukset, joten säilytin kysymykset ennallaan. Tein myös taulukoinnin aineiston antoisuudesta valitsemieni teemojen mukaan (Eskola 2007, 159 – 183), jotta tulosten löytäminen ja johtopäätösten tekeminen aineiston pohjalta helpottuisi. Antoisuutta taulukossa kuvastavat merkinnät ++ (aineisto on antoisaa teeman suhteen), + (aineistossa käsitellään teemaa

jonkin verran) ja – (aineistossa ei käsitellä teemaa). Antoisuudella tarkoitan tässä yhteydessä sitä, että aineistossa käsitellään jotakin tutkimuskysymyksen kannalta olennaista teemaa monipuolisesti. Antoisuus voi olla sekä sitä, että teemaa sivutaan aineistossa monta kertaa että sitä, että teemaan löydetään aineistossa useita eri näkökulmia. Aineiston antoisuutta kuvaavat taulukkomerkinnät helpottavat analyysivaiheessa niiden aineistokohtien löytämistä, joissa on kunkin teeman kannalta eniten hyödynnettävää ja analysoitavaa materiaalia. Seuraavana esimerkkiote työuralle hakeutumisen motiiveita käsittelevän teeman analyysin taulukoinnista sekä aineiston antoisuutta kuvaava taulukko.

TAULUKKO 3. Esimerkkiote aineiston analyysin taulukoinnista

| | | |
|--|--|---|
| <p>Sosiaalialan valintaan vaikutti <u>halu syventää ymmärrystä ihmisten arkielämän haasteista ja halu tehdä työtä</u>, jossa voi vaikuttaa <u>hyvän elämän edellytysten luomiseen</u>.</p> <p><i>”Olen aina <u>halunnut työskennellä huonoimmassa asemassa olevien ihmisten kanssa</u>, koska <u>en usko, että he ovat kokonaan yksin syypäitä tilanteeseensa</u>. <u>En pidä ketään toivottomana tapauksena</u>.”</i></p> | <p>halu ymmärtää arkielämän haasteita</p> <p>halu työskennellä hyvän elämän edellytysten luomiseksi</p> <p>halu työskennellä ihmisten kanssa, auttaa</p> <p>kukaan ei ole toivoton</p> | <p>arjen haasteiden ymmärrys</p> <p>hyvän elämän edistäminen</p> <p>ihmisten auttaminen</p> |
| <p>Nuorena ammattihaaveena oli kuurojen diakonissan työ. (XXX) olivat kuuroja ja haastateltava oli <u>lapsesta asti</u> (XXX).</p> <p><i>”Vaikka hakeuduin toiseen ammattiin (ala poistettu), <u>sosiaaliasiat kiinnostivat jo silloin</u>.”</i></p> | <p>lapsuuden kokemukset ohjaavat uravalintaa</p> <p>ensin on voinut hakeutua muualle, vaikka sosiaaliala kiinnostaa</p> | <p>omat kokemukset</p> |
| <p>Haastateltava <u>suunnitteli opiskeluaikana menevänsä töihin lastensuojelulaitokseen – järjestötyö ja päihdetutkimus <u>vei kuitenkin mennessään</u></u></p> | <p>opiskeluajan suunnitelmat vs. käytännön työelämän imu</p> | <p>ajautuminen</p> |

TAULUKKO 4. Aineiston antoisuuden arviointia eri teemojen suhteen

| | Uralle hakeutuminen | Työssä kiinnostaa/ motivoi | Työssäjaksaminen/ työhyvinvointi | Kehittäminen | Haasteet |
|-----|---------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--------------|----------|
| H1 | + | ++ | + | ++ | ++ |
| H2 | - | ++ | - | ++ | + |
| H3 | - | ++ | + | ++ | + |
| H4 | + | - | - | ++ | ++ |
| H5 | - | ++ | ++ | + | + |
| H6 | - | ++ | + | + | ++ |
| H7 | - | ++ | ++ | + | + |
| H8 | - | - | - | ++ | - |
| H9 | - | ++ | - | - | + |
| H10 | + | ++ | - | + | ++ |
| H11 | + | + | - | + | - |
| H12 | - | + | ++ | - | ++ |
| H13 | - | - | ++ | + | + |
| H14 | - | - | ++ | ++ | + |
| H15 | - | ++ | ++ | + | - |
| H16 | - | ++ | ++ | ++ | + |

++ = aineisto on antoisaa teeman suhteen

+ = aineistossa käsitellään teemaa jonkin verran

- = aineistossa ei käsitellä teemaa

Aineiston analyysin loppuvaiheessa yhdistin analyysia ohjaamaan tutkimukseni teoreettisesta viitekehyksestä nousevat käsitteet (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96 – 100; Eskola 2007, 159 – 183; Kiviniemi 2007, 70 – 85). Scheinin (1978) ura-ankkureiden teoriaa sovelsin sosiaalityön työuralle hakeutumista koskevan tutkimuskysymykseni käsittelyssä siten, että yhdistin aineistosta tekemäni havainnot ura-ankkuri-kategorioiden motiiveihin ja pyrin selvittämään, millaiset motiivit aineistoni

pohjalta näyttivät painottuvan sosiaalityön alan valinnassa ja siihen sitoutumisessa. Julkisen sektorin motivaatiota (Perry & Wise 1990; Perry & Hondeghe 2008; Niiranen ym. 2010, 147 – 148) puolestaan hyödynsin päivittäisen työn motiivien sekä työhyvinvoinnin teemojen yhteydessä liittämään yhteen yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia motiiveja työssä jatkamiseen ja oman työn kehittämiseen. Näiden teoreettisten kytkentöjen jälkeen tein aineistostani tyypittelyjä sen suhteen, millaiset motivaatiotyyppit näyttivät korostuvan ja olevan olennaisia sosiaalityöntekijöiden alalle hakeutumisen ja sitoutumisen sekä työhyvinvoinnin kannalta. Aineiston teemoittelun ja tyypittelyn päätteeksi tein johtopäätökset (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96 – 100; Eskola 2007, 159 – 183), joista kerron tarkemmin seuraavassa tuloksia käsittelevässä luvussa.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on vuorovaikutuksessa aineistonsa kanssa, oppii aineistostaan ja tulee samalla kyseenalaistaneeksi omat ennakkokäsityksensä tutkittavasta ilmiöstä. Näin ollen tutkimusasetelma usein jossain määrin muokkautuu vielä aineiston analyysivaiheen aikana ja sen jälkeen. Tutkimus voi siis edetä epälineaarisesti. On kuitenkin tärkeää, että aineiston analyysi ja tulkinta etenevät systemaattisesti ja suunnitelmallisesti niin, että tulkinnot ovat sisäisesti ja ulkoisesti koeteltavissa. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen lukijan on pystyttävä menetelmäkuvausten pohjalta arvioimaan aineistosta tehtyjen tulkintojen pätevyyttä ja kattavuutta. (Heiskala 1992, 242 – 263, Mason 2002, 173 – 204; Maykut & Morehouse 1994.) Tästä syystä pyrin omassa tutkimuksessani kuvaamaan aineiston analyysin selkeästi, mahdollisimman systemaattisena ja johdonmukaisena prosessina sekä raportoimaan analyysin vahvuudet ja heikkoudet.

5.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia ja eettisiä kysymyksiä

Aineistoon liittyvät eettiset kysymykset. Sosiaalitieto-lehti on sosiaalialan ammattilehti, joten sen artikkeleihin tutkimusaineistona käytettäessä liittyy rajoituksia, jotka on otettava huomioon tulosten tulkinnassa. Koska lehteen kirjoitetut artikkelit on suunnattu pääasiassa sosiaalialalla työskentelevälle lukijakunnalle, on selvää, että artikkeleissa korostuvat tietyt näkökulmat, joita ammattikunnan sisällä pidetään tärkeinä ja jotka halutaan jakaa julkisesti muiden oman alan ihmisten kanssa. Tutkimukseni tavoitteiden kannalta tämä on hedelmällistä, koska on mielenkiintoista saada tietoa siitä, miten sosiaalityöntekijät kuvaavat työhönsä liittyviä motivaatiotekijöitä toisilleen ja mitä niistä halutaan jakaa ammattikunnan kesken. Tässä tulee esiin kulttuurisuus, eli sosiaalityön yhteinen kulttuurinen ymmärrys (Jokinen 2008, 114), johon olen aikaisemmin viitannut aineiston ja sen analyysimenetelmien kuvauksien yhteydessä. Toisaalta tähän

liittyy myös rajoituksia: Ensinnäkin aineistosta saattaa jäädä pois jotakin olennaista, koska kaikkia motivaatiotekijöitä ei välttämättä haluta kertoa julkisesti oman alan muille työntekijöille, vaan kenties pyritään noudattelemaan jonkinlaisia alalla yleisesti vallitsevia arvoja tai asenteita. Tässä mielessä esimerkiksi suoraan tätä tutkimusta varten toteutettu haastattelututkimus saattaisi tarjota hieman toisenlaista tietoa kuin artikkelien tutkimus.

Toiseksi, koska aineistoa ei ole kerätty suoraan tätä tutkimusta varten, vaan aineistona käytetään lehtihaastatteluja, oli etukäteen otettava huomioon se rajoitus, että välttämättä artikkeleista ei löydy kaikkiin tutkimuskysymyksiin tarpeeksi kattavasti tietoa. Varauduin tutkimuksen edetessä siihen vaihtoehtoon, että on pohdittava aineiston määrän lisäämistä tai tutkimuskysymysten uudelleen muotoilua aineiston pohjalta, mikä olisi tarvittaessa ollut mahdollista. Tässä tutkimuksessa kuitenkin päädyin aineiston analyysin edetessä toteamaan, että aineisto tarjosi asettamiini tutkimuskysymyksiin vastaukset, joissa näytti tulevan esiin monipuolisesti erilaisia näkökantoja. En usko, että aineiston määrän kasvattaminen olisi merkittävästi lisännyt aineistosta esiin nousevia, täysin aikaisemmista poikkeavia havaintoja. Näin ollen, koska tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset ja aineisto sillä tavoin vastasi odotuksiani tutkijana, voidaan nähdä myös etuna se, että aineistoa ei ole kerätty tätä tutkimusta varten. En itse ole tutkijana päässyt vaikuttamaan siihen, millaisia asioita haastatteluissa käsitellään, eivätkä haastateltavat tai toimittajat ole haastattelu- tai kirjoitushetkellä tienneet, että aineistoa tultaisiin käyttämään tämäntyyppiseen tutkimukseen. Voi siis ajatella, että aineisto on tietyllä tavalla autenttista ja ainakin tutkijan omista vaikutteista vapaata, koska se ei ole tutkimustarkoituksiin tuotettua.

Kolmanneksi on otettava huomioon lehteä julkaisevan tahon intressit. Huoltaja-säätiön tavoitteena on sosiaalihuollon vaikuttajana toimiminen. Pää tavoitteina ovat yhteiskunnalliseen päätöksentekoon vaikuttaminen keskustelunavauksin sekä tiedon ja taidon välittäminen päättäjille, työmarkkinoille ja sosiaalialan ammattilaisille alan kehittämiseksi. Tehtävänsä säätiö toteuttaa julkaisutoiminnan, apurahojen jakamisen sekä asiantuntijaseminaarien järjestämisen kautta. (Huoltaja-säätiön Internetsivut, luettu ja viitattu 3.12.2014.) Nämä tavoitteet näkyvät oletettavasti jollain tapaa myös säätiön julkaiseman lehden artikkeleissa. Kun otetaan huomioon nämä yllä mainitut kolme rajoitusta, voidaan aineistosta saatavien tulosten tulkinnassa tehdä päätelmiä vain rajallisesti. Tulokset koskevat siis lähinnä ammattikunnan sisäisen foorumin keskustelua, eivät sen laajempaa yhteiskunnallista piiriä.

Aineistoon liittyy lisäksi yksityisyyden suojaa koskeva eettinen näkökulma. Useimmiten, kun käytetään tutkimusaineistona haastatteluita, haastateltavat ovat itse tietoisia haastattelumateriaalin käytöstä tutkimustarkoitukseen. Haastateltavat myös osallistuvat tutkimukseen vapaaehtoisesti. (Kuula 2006, 124 – 140.) Omassa tutkimuksessani kyseessä on valmis haastatteluaineisto, jota ei ole kerätty alun perin tutkimustarkoituksiin. Eettisesti tämä on huomioon otettava seikka, koska haastateltavat eivät näin ollen ole itse tietoisia antamiensa haastatteluiden päätyemisestä tutkimusaineistokseni, eivätkä ole itse vapaaehtoisesti osallistuneet tähän tutkimukseen. Kuitenkin lehtihaastattelut ovat julkista materiaalia, joka on kenen tahansa saavutettavissa helposti, joten haastateltavat ovat oletettavasti ottaneet tämän huomioon haastattelua antaessaan. Tutkimuksessani kunnioitetaan haastateltavien yksityisyyttä häivyttämällä heidän henkilöllisyytensä aineistosta ja sen analyysistä. Lehden toimitukseen on tiedotettu haastattelujen käytöstä tutkimuksessani ja tutkimukseni hyvistä eettisistä käytännöistä. Aineiston analyysin yhteydessä ei kerrota yksityiskohtia siitä, miltä vuodelta tai mistä lehden numerosta kulloinkin käsiteltävä haastattelu on peräisin. Lisäksi tutkimuksessa käsitellään työssä motivoivia tekijöitä kokonaisuuksina, teemoittain ja tyypeittäin, ei yhdistäen niitä tiettyihin haastateltuihin. Korostettavaa on, että analyysin kohteena on tekstien kokonaisuus, eivät haastateltavat yksilöt.

Tutkimusasetelman vahvuudet ja heikkoudet. Tutkimusasetelman vahvuutena voidaan nähdä aiheen ajankohtaisuus. Työhyvinvoinnin tila sosiaalityössä ei tutkimusten valossa ole hyvällä tasolla, joskin alan sisällä on paljon vaihtelua työtehtävistä ja organisaatioista riippuen (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012; Vataja & Julkunen 2004; Matela 2009). Vahvuus on myös se, että aiheeseen, eli sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin, liittyvää tutkimusta on tehty runsaasti sekä kotimaassa että ulkomailla, joten lähde- ja vertailuaineistoa on hyvin saatavilla (ks. mm. Matela 2009, Ashkanani 2014, Bradley ym. 2012, Hackett ym. 2003, Kaye & Fortune 2004, Fortune, Lee & Cavazos 2005, Grant 2014; Forsman 2010). Silti tutkimukseni näkökulma, eli työhyvinvoinnin tutkiminen sosiaalityöntekijöiden kokemien motivaatiotekijöiden kautta, on vähemmän tutkittu alue ja siten mielenkiintoinen. Tutkimusasetelman heikkoutena on se, että tämäntyyppisellä tutkimuksella aiheesta ei saada kattavaa katsausta, vaan tulos, joka perustuu tähän kyseiseen tutkimusaineistoon ja siitä tehtyihin johtopäätöksiin. Laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan tavoitellakaan tilastollisia yleistyksiä, vaan pyritään kuvaamaan, ymmärtämään ja tulkitsemaan ilmiöitä. Tärkeänä asiana pidetään sitä, että tutkittavilla henkilöillä on tutkittavasta ilmiöstä paljon tietoa tai kokemusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86; Marshall & Rossman 1999, 58.) Tämä tavoite tutkimusasetelmassani

toteutuu, koska haastateltavina olleet sosiaalityöntekijät ovat omien motiivinsa ja työhyvinvointinsa asiantuntijoita oman kokemuksensa kautta.

Toinen keskeinen heikkous liittyy tutkimusaineiston keruuseen, koska olen päätenyt tutkimaan sosiaalialan ammattilehdessä julkaistavia artikkeleita. Koska kyseessä on niin sanotusti valmis aineisto, rajaa se sitä, miten hyvin aineistosta löytyy vastauksia tutkimuskysymyksiini, koska mahdollisuutta tarkentaviin kysymyksiin ei ole. Lisäksi ammattilehdistä kerätty aineisto rajaa tuloksista vedettävien johtopäätösten tekoa, koska on otettava huomioon, että artikkelit on julkaistu oman ammatin sisäisessä foorumissa ja siten niissä näkyy lähinnä se, mitä halutaan tuoda julki oman ammattiryhmän sisällä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusasetelman luotettavuutta lisää se, että tutkija tiedostaa aineistosta tehtävien johtopäätösten rajallisuuden sekä sen mahdollisuuden, että omat johtopäätökset voivat olla jollain tapaa myös virheellisiä. Usein johtopäätösten virheellisyyteen voi tahattomasti vaikuttaa esimerkiksi se, että tutkija keskittyy aineistossa sekä aineistonkeruussa pelkästään omia ennakkokäsityksiään vahvistavaan materiaaliin ja mahdolliset poikkeukset jäävät huomiotta. (Maxwell, J. A. 2005, 108 – 109.) Pysin huomioimaan tämän riskin omassa tutkimuksessani tuomalla aineistosta esiin sekä tutkimuksen teoriataustaan sopivat että siitä poikkeavat havainnot. Lisäksi aineistonkeruussa otin mukaan kaikki tutkimuskysymyksiini liittyvät sosiaalityöntekijöiden haastattelut ja aloitin analyysin aineistolähtöisesti, joten teoriaohjaavuus tuli mukaan vasta analyysin loppupuolella.

Tulosten hyödynnettävyys. Tutkimuksen tuloksista voi olla hyötyä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä. Yksilötasolla tulokset voivat saada työntekijän miettimään omia työssäjaksamiseensa ja työhön sitoutumiseensa liittyviä motiiveja sekä löytämään omasta työstään innostavia puolia. Sosiaalityön yhteisö- tai organisaatiotasolla tulokset voivat olla hyödyllisiä työhyvinvointia parantavan toiminnan suunnittelussa.

6 TULOKSET

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, millaisia työhyvinvointia edistäviä motiiveja on tunnistettavissa sosiaalialan ammattilehdessä julkaistuissa sosiaalityöntekijöiden uraa käsittelevissä haastatteluissa. Asetin tätä pääkysymystä tarkentamaan kolme alakysymystä, jotka käsittelivät uralle hakeutumista, päivittäisessä työssä motivoitumista sekä työhyvinvoinnin suhdetta motivaatiotekijöihin. Seuraavissa alaluvuissa vastaan näihin asettamiini alakysymyksiin aineistosta löytyneiden tulosten pohjalta. Viimeisessä alaluvussa kirjoitan havaintojani siitä, miten toimittajan ja haastateltavien äänet tulevat esiin aineiston toimitetuissa teksteissä.

6.1 Motiivit sosiaalityöhön hakeutumisen taustalla

Aineistooni valikoituneissa haastatteluissa sosiaalityön työuralle hakeutumisen syitä käsiteltiin hyvin vähän. Tämä teema nousi esiin ainoastaan neljässä aineistooni kuuluneessa haastattelussa ja niissäkin vain lyhyinä mainintoina. Aineistonkeruuvaiheessa huomasin, että tätä teemaa olisi laajemmin käsitelty useissa haastatteluissa, jotka jouduin karsimaan aineistostani pois, koska haastateltavat eivät olleet sosiaalityöntekijöitä, vaan muita sosiaalialan työntekijöitä. Päädyin kuitenkin siihen ratkaisuun, että en lähde laajentamaan tutkimukseni kysymyksiä koskemaan kaikkia sosiaalialalla työskenteleviä henkilöitä, vaan halusin keskittyä sosiaalityöntekijöiden näkökulmaan. Teeman käsittelyn niukkuudesta huolimatta aineistosta oli löydettävissä kysymykseen ”Millaiset motiivit saavat hakeutumaan sosiaalityöhön?” muutamia mielenkiintoisia näkökulmia ja ainakin suuntaa antavia tuloksia.

Haastatteluissa korostui kolme näkökulmaa uralle hakeutumisen syiden taustalla. Ensimmäinen näkökulma oli humaani, yhteiskunnallinen lähestymistapa, jossa motiiveina oli tunnistettavissa pyrkimys *ymmärtää ihmiselämän arjen haasteita* sekä *auttaa ihmisiä* ja *edistää hyvää elämää*. Tässä näkökulmassa korostui se, että työntekijä halusi syventää omaa ymmärrystään arjen haasteista sekä työskennellä sellaisten edellytysten luomiseksi, joita yhteiskunnassa tarvitaan hyvään elämään. Tyypillistä oli myös se, että haluttiin nimenomaan työskennellä ihmisten kanssa, eikä kenenkään tilannetta pidetty täysin toivottomana.

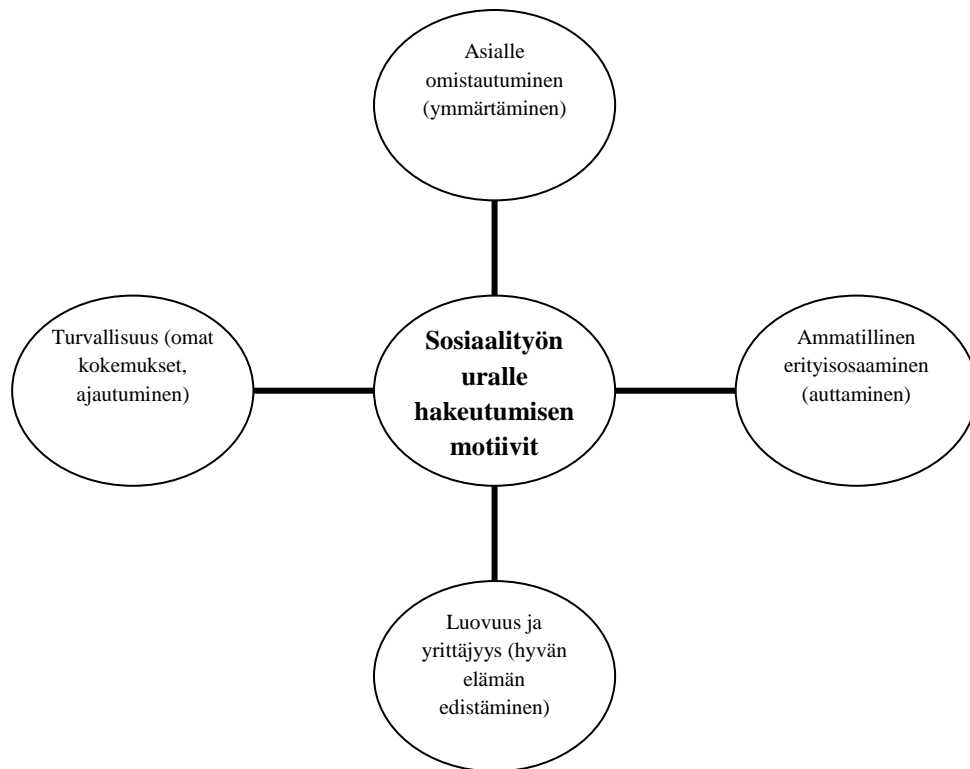
”Olen aina halunnut työskennellä huonoimmassa asemassa olevien ihmisten kanssa, koska en usko, että he ovat kokonaan yksin syypäitä tilanteeseensa. En pidä ketään toivottomana tapauksena.”

Toinen näkökulma oli **omiin kokemuksiin** pohjautuva kiinnostuksen herääminen sosiaalityöhön ammattina. Esimerkiksi lapsuuden kokemukset ovat toimineet uravalintaa ohjaavina tekijöinä ja ammattihaave sosiaalityöntekijän työstä sekä kiinnostus sosiaalialan kysymyksiin on syntynyt jo lapsena. Vaikka sosiaaliala on kiinnostanut, niin silti työntekijä on saattanut ensin hakeutua muihin tehtäviin ja sittemmin palata sosiaalityön pariin.

”Vaikka hakeuduin XXX (ammatti poistettu), sosiaaliasiat kiinnostivat jo silloin.”

Kolmas näkökulma oli sosiaalityön uralle **ajautuminen** erilaisten vaiheiden kautta, kun työelämä niin sanotusti imaisi mukaansa, vaikka alkuperäiset suunnitelmat olisivatkin olleet toiset. Opiskeluajan suunnitelmat ovat voineet olla hyvin erilaisia kuin oma työnkuva haastatteluhetkellä, koska käytännön työelämä on kuljettanut työntekijää eri suuntaan.

Näiden havaintojen pohjalta sosiaalityön uralle hakeutumisen motiiveissa näyttäisivät korostuvan ura-ankkuriteorian mukaiset **asialle omistautumisen, ammatillisen erityisosaamisen sekä yrittäjyyden ja luovuuden ura-ankkurit** (Schein 1978). Asialle omistautuminen ja ammatillinen erityisosaaminen ura-ankkureina eli uralle ohjaavina motiiveina ovat selkeästi yhteydessä ihmiselämän arjen haasteiden ymmärtämisen motiivin sekä ihmisten auttamisen motiivin kanssa. Luovuus ja yrittäjyys puolestaan liittyvät hyvän elämän edistämisen keinojen etsimiseen. Toisaalta myös turvallisuus ura-ankkurina ja motiivina voidaan yhdistää näihin havaintoihin, erityisesti niissä tilanteissa, joissa uralle hakeutumista ovat ohjanneet omat aikaisemmat kokemukset tai joissa uravalinta on tapahtunut ajelehtien työelämän imussa. Seuraavassa kuviossa 6 on esitelty tämän aineiston pohjalta esiin nousseet sosiaalityön uralle hakeutumista ohjaavat motiivit.



KUVIO 6. Sosiaalityön uralle hakeutumisen motiivit

Aineistosta tekemäni havainnot ovat pitkälti yhteneväisiä aikaisempien sosiaalityön uralle hakeutumisen motiiveja selvittäneiden tutkimustulosten kanssa. Hackettin ym. (2003) tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalityön opiskelijoita motivoi sosiaalityön alalle hakeutumisessa erityisesti ihmisten auttaminen sekä henkilökohtaisissa, yksilöllisissä tilanteissa että laajemmin yhteiskunnallisella tasolla tasa-arvon edistämisen ja syrjinnän ehkäisyn näkökulmista. Tutkimuksessa todettiin myös, että vain harva opiskelija on päätenyt alalle sattumalta. (Hackett ym. 2003, 163 – 178.) Omassa tutkimuksessani yhtenä sosiaalityön uralle hakeutumisen taustalla vaikuttavana motiivina tuli esiin alalle ajautuminen, mutta silti voi todeta, että tämä tuskin on kovin yleistä sosiaalityössä. Omassa aineistossani uravalintaa koskevaa materiaalia oli ylipäättään niin niukasti, että sen perusteella on mahdotonta sanoa, kuinka yleistä alalle ajautuminen sattumalta on. Myös Bradleyn ym. (2012) tutkimuksessa klinikkatyypiseen sosiaalityöhön hakeutumisesta oli havaittu samantyyppisiä motiiveita kuin tässä tutkimuksessa. Heidän tutkimuksessaan korostuivat erityisesti inhimillisen hyvinvoinnin ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tavoitteet. (Bradley ym. 2012, 459 – 477.)

6.2 Päivittäisessä työssä motivoivat asiat

Toiseen alakysymykseeni ”Millaiset asiat motivoivat sosiaalityöntekijöitä päivittäisessä työssä?”, aineistosta löytyi runsaasti teemaa käsitteleviä havaintoja. Tämän teeman osalta aineisto oli antoisaa tai vähintään teemaa sivuavaa kaikissa haastatteluissa. Päivittäisessä työssä sosiaalityöntekijöitä motivoi aineistoni perusteella kahdeksan pääteemaa, jotka olivat yhteiskunta, asiakas, oma toimintakenttä, työympäristö, työtaidot, sosiaalityön kehittäminen, perhesyyt sekä henkilökohtainen kehittyminen.

Yhteiskunta ja maailma motivoivat sosiaalityöntekijöitä aineiston mukaan päivittäisessä työssä siten, että työssä taustavaikuttimena oli henkilökohtaista idealismia, kiinnostusta yhteiskunnallisiin kysymyksiin sekä halua parantaa maailmaa sekä Suomessa että kansainvälisesti. Työn ohella saatettiin olla mukana esimerkiksi järjestötoiminnassa. Tähän motiiviin liittyi myös ajatus siitä, että sosiaalityössä tulisi korostua rakenteellisen sosiaalityön näkökulma ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen.

”Olen kai jonkinlainen idealistikin.”

”Rakenteisiin vaikuttaminen on yksi sosiaalityön tärkeimmistä tehtävistä...”

”Yhteiskunnan tulisi kannatella ja nostaa heikompiaan, eikä polkea heitä entistä syvemmälle.”

Tähän valituissa aineistoesimerkeissä työn taustalla vaikuttava arvomaailma nimetään suoraan ”idealismiksi”, joskin asiaa tuodaan esiin hieman vähätellen tai ympäripyöreästi, liittäen käsitteeseen sana ”jonkinlainen”. Toisessa esimerkissä rakenteisiin vaikuttaminen määritellään ”tärkeäksi” ja kolmannessa todetaan yhteiskunnalla olevan tehtäviä ”heikompien” yksilöiden ”kannattelemiseksi” ja ”nostamiseksi”. Esimerkit kuvavat osuvasti yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja maailman parantamisen tavoitteita.

Asiakas sosiaalityössä motivoivana tekijänä näkyi ainutlaatuisen ihmisyyden arvostamisena ja kunnioittamisena. Sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta tärkeää oli se, että heidän ammattitaitonsa olisi helposti saavutettavissa ja että he pystyisivät työllään auttamaan ihmisiä. Asiakkaan kohtaamisen taitoja pidettiin tärkeinä ja työn huippuhetkiksi koettiin yksittäiset asiakkaiden onnistumiset.

”...tärkeää on aina arvostaa perheitä ja muistaa, että jokainen perhe, vanhempi ja lapsi on ainutlaatuinen, ihmisarvoinen ja kunnioitettava.”

”Opiskelun pääasia oli asiakkaan kohtaaminen. Sitä harjoiteltiin kuvotukseen saakka. Myöhemmin olen ollut siitä kiitollinen.”

”Sosiaalityöntekijän pitää aina pystyä ajattelemaan, miltä itsestä tuntuisi, jos istuisi pöydän toisella puolella.”

”...joku katsoisi silmiin ja kysyisi, miten oikeasti voit eikä yrittäisi heti muuttaa jotain elämässäsi...”

Asiakkaiden kohtaamisessa koettiin näiden aineistoesimerkkien mukaisesti tärkeäksi ”arvostaminen”, ”ajatteleminen” ja läsnäolo hetkessä niin, ettei tapaamisen ensisijaisena tavoitteena ole heti pyrkiä muuttamaan asiakkaan tilannetta, vaan hahmottamaan ja ymmärtämään kokonaisvaltaisesti hänen asioitaan.

Oma toimintakenttä motivoivana tekijänä näyttäytyi siten, että omassa työssä tunnistetaan paljon haasteita, mutta samaan aikaan koetaan, että ollaan oikealla alalla. Oma uravalinta siis tuntui haastateltavista edelleen oikealta itselle. Pitkää uraa ja laajaa kokemusta sosiaalityön eri tehtäväalueista pidettiin arvostettavana ja tavoiteltavana. Työn ilon taas koettiin löytyvän asiakkaista ja omasta työkentästä. Omaan toimintakenttään sitoutuminen ja siitä motivoituminen näkyi myös siinä, että oman työn peruskysymyksiä pohdittiin paljon ja tuotiin haastatteluissa esiin sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmista. Alla olevassa aineistolainauksessa haastateltava kuvaa tyypilliseen tapaan sekä työn haasteita että siitä löytyviä hyviä puolia.

”Vaikka monella on pulmia ja työntekijä (ammattinimike poistettu) tapaa juuri heitä, kaikista löytyy kuitenkin hyvä puoli. Työpaikassa (paikka poistettu) elää tulevaisuuden näky ja toivo. Siellä sattuu ja tapahtuu – tuntee olevansa elämässä mukana.”

Työympäristö motivoi sosiaalityöntekijöitä työssään silloin, kun työkaverit ja työn luonne olivat mieluisia. Samoin tärkeitä tekijöitä olivat fyysinen ja henkinen työympäristö. Fyysinen työympäristö liittyy esimerkiksi työpaikan sijaintiin, henkinen puolestaan esimerkiksi asiakkailta saatuun positiiviseen palautteeseen työn merkityksellisyydestä. **Perhesyyt** motivoivana tekijänä puolestaan liittyivät siihen, että sosiaalityöntekijä kokee työhönsä sitoutumisen ja siinä jatkamisen merkittäväksi taustavaikuttajaksi halun olla lähellä omia läheisiään. Eräs haastateltava kuvasi aineistossa tilannetta näin:

”Täällä on koti, perhe ja suku. Haluaisin olla lähellä iäkkäitä vanhempiani.”

Työtaidot ja erityisesti niiden kehittäminen motivoivat sosiaalityöntekijöitä arjen työssä monella tavalla. Sosiaalityössä kiinnostavaksi koettiin työn laaja-alaisuus. Työtaidot, kuten neuvottelutaito, toiminnallisuus ja havainnollisuus, koettiin työssä onnistumisen kannalta tärkeiksi työvälineiksi. Haastatteluissa tuli esiin käsitys, että sosiaalityö vaatii tekijältään erityisosaamista, on antoisaa ja pitää virkeänä. Arjen työtaitojen kehittämisen lisäksi sosiaalityöntekijöitä motivoi itse **sosiaalityön kehittäminen**. Usein kehittämistavoitteet kohdistuvat yksittäisellä työntekijällä johonkin tiettyyn työn osa-alueeseen, joka liittyy omaan arjen työhön. Tärkeänä pidettiin sitä, että omassa työssä kokee saaneensa kehitystä aikaan ja toteuttaa omaa luovuuttaan. Lisäksi alan koulutusta ja sen kehittämistä arvostettiin.

”Jossain vaiheessa tajusin, että minähän olen tehnyt sosiaalityön (ala poistettu) kehittämistyötä lähestulkoon koko työurani. Sehän on luovaa, jos mikä.”

”Aina ajatus lähtee hakemaan sitä, miten asiat voisi tehdä toisin.”

”Tässä pysyy virkeänä.”

Tähän poimituissa aineistoesimerkeissä työtaitojen ja sosiaalityön kehittämistä kuvataan vireyttä ylläpitävänä toimintana, joka on osittain automaattista suhtautumista työhön niin, että aina kannattaa miettiä, ”miten asiat voisi tehdä toisin”. Ensimmäisessä esimerkissä haastateltava kuvaa myös osuvasti työn kehittämiseen liittyvää oivallustaan siitä, että oman työn kehittäminen vaatii luovuutta.

Henkilökohtainen kehittyminen oli tärkeä sosiaalityöntekijöitä työssä motivoiva tekijä. Haastatteluissa korostettiin sitä, että sosiaalityön koettiin antaneen työntekijöilleen valmiuksia monenlaisiin tehtäviin ja avartaneen ymmärrystä elämästä. Työn taustalla vaikuttivat henkilökohtaiset motiivit, jotka saattoivat olla ammatillisia tai yksityisiä. Alla olevissa esimerkeissä henkilökohtaisina motiiveina nousevat esiin ”ikäkriisin” mukanaan tuoma halu oppia uutta, erilaisuuden ymmärtämisen sekä asioiden monelta kantilta ajattelemisen oppiminen. Nämä kuvaavat hyvin sitä, millaisia asioita sosiaalityöntekijät haastatteluiden mukaan kokivat saaneensa ja oppineensa sosiaalityöstä.

”Jonkinlainen ikäkriisikin ehkä vaikutti siihen, että halusin opiskella uutta.”

”Sosiaalityö on opettanut ymmärtämään erilaisuutta ja sitä, etteivät kaikki toimi samalla tavalla.”

”Sosiaalityön laaja-alaisuus, se, että pyrkii ajattelemaan asioita monelta kantilta, on hyödyllistä.”

Haastatteluista esiin nousseet työssä motivoivat asiat olivat osittain yhteneväisiä aikaisempien aiheesta saatujen tutkimustulosten kanssa. Aikaisemmissa tutkimuksissa sosiaalityössä motivoiviksi tekijöiksi on tunnistettu muun muassa tyytyväisyys työoloihin, työtovereihin ja johtamiseen (Matela 2009, 104 – 105). Samoin työkokemuksen pituudella, sosiaalityöntekijän iällä ja lasten lukumäärällä on havaittu olevan yhteyksiä suoritustietoisuuteen työssä (Ashkanani 2014, 156 – 168). Useissa tutkimuksissa on myös todettu, että sosiaalityön taustalla työntekijöitä motivoi halu työskennellä ihmisten kanssa, auttaa sekä edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta (Bradley ym. 2012, Hackett ym. 2003, Grant 2014). Suoritustietoisuuden on havaittu olevan yhteydessä käytännön työssä onnistumisen kokemuksiin (Kaye & Fortune 2004, 1 – 13; Fortune, Lee & Cavazos 2005, 115 – 129) ja ammatillista pätevyyttä, taitojen karttumista sekä henkilökohtaista kasvua pidetään tärkeänä tavoitteena työssä onnistumisen kannalta (Hackett ym. 2003). Näihin tutkimustuloksiin verraten oman tutkimukseni tulokset ovat hyvin saman suuntaisia, joskin kaikkia yllä mainittuja teemoja ei omassa tutkimuksessani noussut esiin. Esimerkiksi työntekijöiden ikään, perheen kokoon tai työkokemuksen pituuteen ei juurikaan kiinnitetty aineiston haastatteluissa huomiota. Lähinnä saatettiin viitata haastateltavan pitkään työkokemukseen arvostettavana asiana, koska työn koettiin opettavan tekijälleen paljon.

Haastatteluista nousi esiin myös teemoja, jotka eivät olleet sosiaalityöntekijöitä työhön motivoivia asioita tai saattavat jopa vaikuttaa työmotivaatioon negatiivisesti. Esimerkiksi raha tai rikastuminen eivät haastattelujen mukaan olleet sosiaalityössä keskeisiä motiiveja työn tekemiseen.

”Palkka ei ollut keskeinen motiivi, sillä kuntapuolella kehittämis- tai muiden sektoreiden töihin siirtyminen ei huomattavasti paranna ansioita perussosiaalityöstä.”

Tämä havainto oli Matelan (2009) selvityksessä saatuun tulokseen nähden vastakkainen. Omassa aineistossani raha ei näyttäytynyt keskeisenä motiivina, mutta Matelan selvityksen mukaan huono palkkaus saattaa olla syy työpaikan vaihtamiseen, vaikka työ muuten olisi motivoivaa (Matela 2009, 104 – 105). Haastatteluiden yleisilmettä kuvaan tarkemmin alaluvun 6.4 lopussa, mutta jo tässä kohtaa havaintona mainittakoon, että haastatteluiden yleisilme oli enimmäkseen työn motiiveja ja innostavia puolia esittelevä. Silti haastatteluissa tuotiin poikkeuksetta esiin myös työn kehittämiskohteita ja haasteita. Työssä haastavaksi ja siten työmotivaatiota koettelevaksi koettiin yleinen yhteiskunnallinen kiristynyt ilmapiiri, resurssipula, työnkuvaan, työyhteisöön ja sosiaalityön asemaan liittyvät haasteet, työn jatkuvuuden ongelmat sekä työssä vastaan tulevat henkisesti kuormittavat asiat.

Haastatteluista nousi esiin turhautuminen, huoli ja pohdinta yhteiskunnallisista kysymyksistä sekä siitä, että resurssit eivät vastaa sosiaalityön asiakkaiden tarpeita. Työntekijät kokivat haastatteluiden mukaan ammatillista riittämättömyyttä ja säästöpainetta. Samaan aikaan koettiin, että saatavilla olevat resurssit eivät välttämättä kohdennu oikein. Työn kuvassa ja työn jatkuvuudessa haastavaksi koettiin työn yksinäisyys, työsuhteen jatkuvuuden uhka sekä pätevien työntekijöiden pula. Sosiaalityön asemassa työntekijöitä huolestutti sosiaalityön viimesijaisuuteen liittyvä sosiaalityöntekijän aseman ja työnkuvan epäselvyys esimerkiksi moniammatillisissa työryhmissä. Työssä vastaan tulevat henkisesti kuormittavat asiat koettiin vaikeiksi riittämättömyyden tunteiden, odotuksien, paineiden ja kiireen sekä työn ja vapaa-ajan rajaamisen haasteiden vuoksi. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että sosiaalityössä yhdistyvät hyvin ristiriitaiset odotukset oman työympäristön, asiakkaiden ja yhteiskunnan tahoilta (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012; Strömberg-Jakka & Karttunen 2012, Gibson 2014). Sosiaalityöntekijöiden on todettu kokevan stressiä ja työuupumusta sekä työn mielekkyyden vähentymistä (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012). Eräs aineistoni haastateltava kuvasi suhtautumistaan työn mukanaan tuomiin paineisiin seuraavasti:

”Toisaalta joskus tätä tekee liiankin kanssa, voisi oppia vähän rajaamaan vatvomista.”

Näiden havaintojeni pohjalta, yhdistämällä löytämiäni työssä motivoivia tekijöitä ura-ankkuriteorian (Schein 1978) motiiveihin ja julkisen sektorin motivaation (Perry & Wise 1990) ulottuvuuksiin, pystyin rakentamaan tyypittelyä, jossa nousi esiin neljä sosiaalityöntekijän motivaatiotyyppiä. Tyypit olivat asialle omistautuva tyyppi, ammatillisen erityisosaamisen tyyppi, elämän kokonaistasapainoa tavoitteleva tyyppi sekä turvallisuuteen pyrkivä tyyppi. Seuraavana taulukko 5 siitä, miten yhdistin toisiinsa aineistosta tekemiäni havaintoja, ura-ankkureita ja julkisen sektorin motivaation ulottuvuuksia tyypittelyn rakentamisessa.

TAULUKKO 5. Työssä motivoivien asioiden tyypittelyä

| Motivoivat asiat | Dominoiva ura- ankkuri | Julkisen sektorin motivaation ulottuvuus | Tyyppi |
|--|-----------------------------------|--|---|
| yhteiskunta, maailma, asiakas ihmisenä | asialle omistautuminen | affektiivinen ja normatiivinen | asialle omistautuva |
| oma toimintakenttä, työtaitojen ja työkäytäntöjen kehittäminen, sosiaalityön kehittäminen | ammattillinen erityisosaaminen | normatiivinen ja affektiivinen | ammattillista erityisosaamista tavoitteleva |
| henkilökohtainen kehittyminen | elämän kokonaistasapaino | rationaalinen | elämän kokonaistasapainoa tavoitteleva |
| työympäristö, perhesyyt | turvallisuus | normatiivinen ja affektiivinen | turvallisuutta tavoitteleva |

Asialle omistautuva motivaatiotyyppi on ensisijaisesti kiinnostunut yhteiskunnasta, maailmasta ja asiakkaasta ihmisenä. Hänelle tärkeää on yhteiskunnallinen vaikuttaminen, työn taustalla vaikuttava idealismi, ”maailman parantaminen” ja asiakkaan kohtaaminen arvostettavana, ainutkertaisena ihmisenä. Julkisen sektorin motivaation ulottuvuuksista hänellä korostuvat normatiivinen ja affektiivinen ulottuvuus, jotka viittaavat aitoon uskoon työn merkityksestä hyvinvoinnin rakentamisessa sekä tavoitteeseen turvata ihmisoikeudet ja –arvo kaikissa tilanteissa.

Ammatillista erityisosaamista tavoitteleva motivaatiotyyppi pyrkii työssään oman toimintakenttensä mahdollisimman professionaaliseen, ammatilliseen haltuunottoon sekä oman työnsä, työkäytäntöjen ja laajemmin sosiaalityön kehittämiseen. Nämä asiat ovat hänelle työssä keskeisimpiä motiiveja ja saavat sitoutumaan omalla alalla jatkamiseen. Julkisen sektorin motivaation ulottuvuuksista myös tällä tyyppillä korostuvat normatiivinen ja affektiivinen ulottuvuus, joskin normatiivinen ulottuvuus affektiivista voimakkaammin. Tämä liittyy yhteiseen etuun sitoutumiseen sekä sen palvelemiseen yhteiskunnassa.

Elämän kokonaistasapainoa tavoitteleva motivaatiotyyppi korostaa työssään henkilökohtaiseen kehittymiseen liittyviä tavoitteita, joita voivat olla esimerkiksi ihmiselämän avarampi ymmärtäminen, laaja-alainen ammatillisten valmiuksien kartuttaminen tai vaikkapa ihmissuhde- ja

neuvottelutaitojen oppiminen. Julkisen sektorin motivaation ulottuvuuksista tämä tyyppi liittyy selkeästi rationaaliseen ulottuvuuteen, joka korostaa yksilöllisen hyödyn maksimointia. Työntekijä ei motivoidu työhönsä pelkästään toisten auttamisen motiivin kautta, vaan tyydyttää myös henkilökohtaisia tarpeitaan samalla, kun osallistuu yhteisen hyvinvoinnin kehittämiseen.

Turvallisuutta tavoitteleva motivaatiotyyppi puolestaan motivoituu työhönsä työympäristön ja perhesyiden rakentaman kokonaisuuden kautta. Hänelle tärkeää työssä on positiivisena koettu fyysinen, henkinen ja sosiaalinen työympäristö työkavereineen. Hän pitää tärkeänä motiivina työn tekemiseen ulkoista positiivista palautetta, jota saadaan esimerkiksi asiakkailta tai ympäröivästä yhteiskunnasta muuten. Hänelle on myös tärkeää työn ja perheen yhteen sovittaminen niin, että läheisten kanssa eläminen ja yhteydenpito onnistuvat helposti. Julkisen sektorin motivaation ulottuvuuksista tämä tyyppi liittyy eniten normatiiviseen ja affektiiviseen ulottuvuuteen. Normatiivinen ulottuvuus näkyy tässä velvollisuudentunnon ohjaamana tapana toimia osana julkisen sektorin toimintaa ja vastata sille asetettuihin odotuksiin. Affektiivinen ulottuvuus taas korostuu tarpeena kokea oma työ sosiaalisesti merkitykselliseksi ja tärkeäksi.

Tämä tyypittely on suuntaa antava ja pyrkii yhdistämään tutkimukseni aineiston analyysia ohjaavat teoreettiset käsitteet malliin, jossa motiivit, ura-ankkurit ja julkisen sektorin motivaation ulottuvuudet huomioidaan samassa yhteydessä. Ajattelen kuitenkin, että tämä tyypittely antaa tietoa lähinnä motivaatiotekijöiden erilaisista painotuksista työssä, eikä ole sovellettavissa niin, että työntekijät voitaisiin sijoitella suoraan näihin motivaatiotyyppeihin. Oletan aineistoni perusteella, että sosiaalityöntekijöitä motivoivat työssään useat limittäiset teemat ja että sosiaalityöntekijät löytävät omia motiivejaan kuvaavia asioita useasta motivaatiotyypistä sen sijaan, että suoraan tunnistaisivat kuuluvansa johonkin yhteen tyyppiin.

6.3 Työhyvinvointia edistävät asiat ja niiden suhde motiiveihin

Kolmanteen alakysymykseeni ”Millaiset asiat edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja millainen suhde niillä on motiiveihin?” löytyi aineistosta mielenkiintoisia näkökulmia. Tämän aiheen käsittely oli haastatteluissa kuitenkin vaihtelevampaa kuin työssä motivoivien asioiden käsittely. Haastatteluista kuusi oli sellaisia, joissa ei suoraan mainittu työhyvinvointia tai työssäjaksamista. Sen sijaan näissäkin kyseisissä haastatteluissa oli pohdintaa työn haasteista tai kehittämistavoitteista, joiden pohjalta on mahdollista tehdä tähän tutkimuskysymykseen liittyviä havaintoja. Kokonaisuutena aineistosta nousi esiin neljä teemaa, jotka haastatteluiden mukaan

liittyvät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Nämä teemat olivat hyvä johtajuus, positiivinen asiakaspalaute, kutsumus alalle sekä työn vastapainona toimivat vapaa-ajan harrastukset.

Hyvä johtajuus liittyy sosiaalityöntekijän työhyvinvointiin aineiston mukaan siten, että johtajan on koettu toimivan työntekijälle esikuvana arjen työssä. Johtajaa ei siis koeta pelkästään hallinnolliseksi tahoksi, vaan johtajalta toivotaan konkreettista tietotaitoa arjen työssä toimimisesta sekä kykyä olla alaisilleen esikuvana työssä.

”Suuri kiitos kuuluu silloiselle esinaiselleni (nimi poistettu). Hän osoitti, miten sosiaalityötä voi tehdä hyvin silloinkin, kun olo on riittämätön.”

Aineistoesimerkissä haastateltava kuvaa kiitollisuuttaan siitä, että johtaja on pystynyt näyttämään esimerkkiä ja antamaan ohjausta siihen, miten sosiaalityötä voi tehdä hyvin, vaikka joskus tuntuisi, että oma olo on ”riittämätön” eli työntekijä ei koe pystyvänsä parhaalla mahdollisella tavalla vastaamaan työssä vastaan tuleviin vaatimuksiin ja odotuksiin, joita on asetettu hänelle joko ulkopuolelta tai joita hän on itse asettanut omalle työlleen.

Asiakaspalaute, silloin kun se on positiivista ja kannustavaa, antaa sosiaalityöntekijöille aineiston mukaan voimia arjen työhön ja lisää työhyvinvointia. Tärkeää työhyvinvoinnin kannalta näyttäisi olevan se, että sosiaalityö koettaisiin työnä sisällöltään tunnetuksi ja arvostetuksi yhteiskunnassa. Lisäksi työntekijöiden näkökulmasta myös ammatillisen itsetunnon ja ulkopuolelta saadun palautteen merkitys näyttää korostuvan. Seuraavissa aineistolainauksissa positiivisen palautteen kaipuu näkyy haluna olla ”pidetty” ja ”tärkeä” sekä ylpeytenä siitä, että saa kiitosta tekemästään työstä.

”Täällä sosiaalityöntekijä on pidetty ja tärkeä henkilö.”

”Ihmiset pysäyttelevät kadulla ja kiittelevät avusta.”

Kutsumus alalle näyttää aineiston mukaan olevan tärkeää sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Työn taustalla vaikuttava ideologia koetaan haastatteluissa oleelliseksi, jotta voisi toimia työssään menestyksekkäästi. Samoin koetaan, että jos ihmisellä on halu työskennellä toisten auttamiseksi, niin silloin auttamisesta itsestään saa voimaa. Tällöin työ itsessään on voimauttavaa ja hyvinvointia edistävää.

”Tätä olisi vaikea tehdä, jos ajattelisi, että yhteiskunnan eriarvoistuminen on oikein.”

”En kyllästy auttamiseen koskaan. Päinvastoin, saan siitä voimaa.”

Ensimmäisessä aineistoesimerkissä haastateltava kuvaa, että työ tuntuisi vaikealta tehdä, ellei työn taustalla olisi tietynlaista arvomaailmaa. Käänteisesti voi siis ajatella, että jos työn taustalla on työtehtävien kanssa yhteensopivat arvot, niin työn tekeminen tuntuu helpommalta. Toisessa esimerkissä haastateltava kuvaa konkreettisesti saavansa työstä enemmän voimaa kuin väsyvänsä siitä.

Vapaa-ajan harrastukset työn vastapainona nousivat haastatteluissa laajalti esiin työhyvinvointia ja työssäjaksamista käsittelevissä kohdissa. Harrastuksina mainittiin muun muassa kulttuurielämykset, omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen sekä vapaa-ajan rentoutuminen oman perheen ja lasten kanssa. Harrastuksissa korostuivat kokemuksellisuus, luonto ja se, että tekemisen kautta saa tilaa ajatuksille ja lepoa aivoille. Haastatteluissa kuitenkin mainittiin myös se, että työasioita ei kannata väkisin yrittää työntää pois mielestä vapaa-ajallakaan. Seuraavissa esimerkeissä haastateltavat kuvailevat havainnollisesti sitä, miten vapaa-aika ja työhön liittyvät ajatukset nivoutuvat yhteen.

”...ei tarvitse pakolla työntää työasioita sivuun. Jos niitä tulee mieleen, ne voivat tulla, olla ja mennä omaa tahtiansa. Ihmisten kanssa tehtävää työtä ei jaksa, ellei siihen saa etäisyyttä. Kuuntelemalla itseään löytää oman tapansa levätä työstä.”

”... touhutessa virikkeet tulevat rauhallisesti ja lempeästi. Ne ottavat juuri sen tilan, joka kullakin hetkellä on mahdollista.”

”Käsillä tekeminen on tosi tärkeää, kun tekee työtä puhe työvälineenä ja on koko ajan ihmisten kanssa.---Pääsee tilaan, jossa ei tarvitse hirveästi ymmärtää vaan voi vain tehdä.”

Vatajan ja Julkusen (2004) tutkimuskatsauksen mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä tekijöitä ovat työn suunnitelmallisuus, arvostus, itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tuki sekä osaamisen kehittäminen. (Vataja & julkunen 2004, 25 – 35.) Näihin löydöksiin verraten oman aineistoni havainnot ovat selkeästi suppeampia, mutta kuitenkin myös yhteyksiä löytyy. Yhdistäviä havaintoja ovat arvostuksen ja tuen tarve sekä hyvän johtajuuden merkityksellisyys. Sen sijaan omassa aineistossani korostuvat vapaa-ajan harrastukset sekä työhön liittyvä kutsumus eivät olleet aikaisemmissa selvityksissä nousseet samalla tavalla esiin. Kutsumus tosin liittyy Forsmanin (2010) tutkimuksessa esiin nousseeseen arvojen ja motiivien merkitykseen työssäjaksamiselle. Hänen tutkimuksensa

mukaan työssäjaksamiselle tärkeä tekijä on se, että työhön sisältyy henkilökohtaisesti tärkeinä pidettyjä asioita, joiden eteen halutaan tehdä työtä ja joita halutaan edistää. (Forsman 2010, 122 – 124.)

Haastatteluaineiston perusteella näyttää siltä, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistävillä tekijöillä on yhteyksiä sekä niihin motiiveihin, jotka saavat alun perin hakeutumaan sosiaalityön uralle että niihin motiiveihin, jotka vaikuttavat päivittäisen työn ja siihen sitoutumisen taustalla. Hyvä johtajuus ei ole selkeästi yhdistettävissä aineistosta löytyviin sosiaalityön uralle hakeutumisen motiiveihin, mutta sen sijaan päivittäisessä työssä motivoiviin asioihin yhteyksiä löytyy. Hyvä johtajuus yhdistyy työssä motivoivista teemoista ainakin yhteiskuntaan, omaan toimintakenttään, työympäristöön sekä työtaitojen ja sosiaalityön kehittämiseen. Kaikilla näillä teema-alueilla on merkitystä sillä, millaisena esikuvana johtaja toimii työntekijöilleen. Voidaan myös olettaa, että hyvä johtajuus on työhyvinvoinnin kannalta olennainen asia riippumatta sosiaalityöntekijän motivaatiotyypistä, koska työnteon motiiveista riippumatta sosiaalityöntekijät työskentelevät yleensä jonkun johtajan alaisuudessa.

Asiakaspalaute sekä kutsumus alalle työhyvinvoinnin edistäjinä liittyvät sekä sosiaalityön työuralle hakeutumisen motiiveihin että päivittäisen työn motiiveihin. Haastatteluaineistossa asiakasnäkökulma, asiakkaan kohtaaminen ihmisenä sekä halu työskennellä ihmisten kanssa ja auttaa olivat tärkeitä motiiveja sosiaalityöhön hakeutumisessa sekä työhön sitoutumisessa. On siis luontevaa, että asiakkailta työstä saatu palaute on sosiaalityöntekijöille erityisen tärkeää ja sillä on merkitystä myös työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta. Asiakaspalautteen merkitys todennäköisesti vaihtelee sosiaalityöntekijän motivaatiotyypin mukaan, mutta ainakin asialle omistautuva tyyppi ja turvallisuutta tavoitteleva tyyppi ovat tyypittelyni mukaan ulkopuolelta tulevalle palautteelle erityisen avoimia ja herkkiä. Samoin hyvän elämän edistämisen, maailman parantamisen ja idealistisuuden näkökulmat korostuivat motiiveina sekä sosiaalityöhön hakeutumisessa että päivittäisessä työssä. Kutsumus alalle liittyy tyypittelyni mukaan erityisesti asialle omistautuvan ja ammatillista erityisosaamista tavoittelevan motivaatiotyypin työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

Vapaa-ajan harrastuksia työhyvinvointia edistävänä tekijänä on hankala yhdistää sosiaalityön uralle hakeutumisen motiiveihin tai päivittäisessä työssä motivoiviin asioihin, koska aineistosta löytämäni motiivit ovat niin tiukasti sosiaalityöhön tai sen toimintakenttään liittyviä. Vapaa-ajan harrastukset puolestaan olivat haastatteluaineistossa nimenomaan työlle vastapainoa hakevia ja työstä irrottavia

asioita. Yhteyksiä työmotiivien ja vapaa-ajan harrastusten välille en siis lähde tässä erityisesti etsimään, vaan yleisenä havaintona aineiston pohjalta totean, että työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta näyttää olevan tärkeää, että sosiaalityöntekijällä on elämässään muitakin motivoivia asioita ja ulottuvuuksia työ tai siihen liittyvät teemat.

6.4 Toimittajan ja haastateltavan äänet toimitetussa tekstiaineistossa

Alaluvuissa 6.1 – 6.3 olen käsitellyt aineistosta löytämiäni tuloksia, jotka vastaavat asettamiini tutkimuskysymyksiin. Tässä alaluvussa kiinnitän huomioni tarkemmin toimittajan ja haastateltavan ääniin toimitetussa haastattelutekstissä. Tämä on tutkimukseni kannalta tärkeää, koska käyttämäni aineisto ei ole suoraan tätä tutkimusta varten kerättyä ja tuotettua, vaan kyseessä on valmis tekstiaineisto, joka yhtäältä tuo esiin haastateltavien näkökulmia ja toisaalta on toimitettua, eli tuo esiin toimittajan tärkeänä pitämiä asioita sekä Sosiaalitieto-lehden linjan mukaisia teemoja. Alaluvuissa 6.1 – 6.3 käyttämäni kursivoidut aineistoesimerkit ovat haastatteluista poimittuja, toimittajan tekemiä suoria lainauksia haastateltavien kommentteista. Tässä alaluvussa käytän aineistoesimerkkeinä toimittajien tekstiä, joka ei ole suoraan lainattu haastateltavien puheesta.

Haastatteluita analysoidessani kiinnitin huomioni seuraaviin seikkoihin:

- 1) Miten lehden linja näkyy haastatteluteksteissä ja miten lukijaa halutaan puhutella?
 - 2) Kenen näkökulma on tekstiä ohjaava ja millä tavoin toimittaja tuo itsensä esiin tekstissä tai häivyttää itsensä?
 - 3) Voidaanko haastateltava nähdä teksteissä välineenä jonkun asian esiin tuomiseen?
- sekä
- 4) Millaisia tarinoita toimittaja luo haastatteluteksteissä?

Lisäksi tein havaintoja haastatteluiden yleisluonteesta ja siitä, korostuivatko niissä esimerkiksi positiiviset motiivit sosiaalityön tekemiseen vai työn haasteet ja huolenaiheet. Nämä asiat liittyvät yhtäältä diskurssianalyttiseen enonsinaation käsitteeseen (Metsämuuronen 2006, 106 – 107), joka kuvastaa kertojan suhdetta tekstiin ja sitä kuka tekstissä on kertojana, kenen näkökulmasta ja miksi, sekä toisaalta diskurssianalyttiseen kulttuuriseen näkökulmaan, jonka mukaan analyysin kohteena eivät ole yksilöt, vaan kulttuurisesti jaetut merkitykset (Jokinen 2008, 113 – 114). Vaikka tutkimukseni päämenetelmä on sisällönanalyysi, niin aineistoni luonteesta johtuen koen nämä diskurssianalyttiset näkökulmat myös olennaisiksi ottaa huomioon.

Lehden linja haastatteluteksteissä. Sosiaalitieto-lehti on Huoltaja-säätiön Internetsivujen mukaan sitoutunut ”sosiaaliseen, heikompiosaisten puolustamiseen ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden rakentamiseen” (Huoltaja-säätiön Internetsivut, luettu ja viitattu 29.12.2014). Lisäksi lehden linjaan voidaan olettaa vaikuttavan lehteä julkaisseen tahon, eli Huoltaja-säätiön tavoitteet sosiaalihuollon vaikuttajana toimimisesta, yhteiskunnalliseen päätöksentekoon vaikuttamisesta sekä tiedon ja taidon välittämisestä (Huoltaja-säätiön Internetsivut, luettu ja viitattu 29.12.2014). Aineistoni haastatteluista analysoidessani tein havaintoja siitä, miten haastattelut vastasivat lehden linjaa.

Lehden linja näkyy haastatteluissa selkeästi taustalla, vaikka haastattelut kuvaavatkin yksittäisten henkilöiden työuraa ja sen kehitystä. Vaikka haastatteluissa on pääaiheena jonkun henkilön kokemukset, niin jollakin tavalla haastatteluissa käsitellään aina myös laajempia teemoja, jotka liittyvät lehden linjaan. Haastatteluissa tuodaan esiin yhteiskunnallisia kysymyksiä ja kehittämishaasteita, sosiaalityön aseman ja työkäytäntöjen kehittämistarpeita, alan koulutuksen tärkeyttä sekä kansainvälistä sosiaalityön kenttää.

Yhteiskunnalliset kysymykset ja kehittämishaasteet, joita haastatteluteksteissä nostetaan esille, liittyvät vähemmistöjen asemaan yhteiskunnassa, sosiaalityön resursseihin sekä kehittämishankkeisiin ja valtakunnallisiin sosiaalityöhön vaikuttaviin uudistuksiin, kuten kuntauudistukseen.

”asiakkaista lähes kaikki ovat yksinäisiä miehiä. Kenelläkään eivät ole luottotiedot kunnossa. Useimmat ovat saaneet hädän vuokravelan tai häiriöiden tai molempien takia. XXX (haastateltava) taistelee asiakkaiden rinnalla asunnoista samalla viivalla kuin muutkin asunnon hakijat.”

”XXX (haastateltava) on ollut syvästi turhautunut siihen, miten monien ihmisten hyvinvointi ja elämän tulevaisuus on unohdettu nyky-Suomessa”

”Perusturvasta etsitään puolentoista miljoonan säästöjä vaikka palveluiden kysyntä on lisääntynyt ja kuntalaiset odottavat uudelta kunnalta entistä parempia palveluita.”

Vaikka haastatteluissa siis käsitellään yksittäisten sosiaalityöntekijöiden työuria ja kokemuksia, niin silti esiin nostetaan hyvin laajoja yhteiskunnallisia kysymyksiä. Niitä myös lähestytään kantaaottavasti, lehden linjaa ja haastateltavan näkökulmaa noudatellen. Kantaaottavuus näkyy aineistoesimerkeissä sanavalinnoissa, kuten ”taistelee” tai ”syvästi turhautunut”. Yhteiskunnallisten

kysymysten lisäksi haastatteluissa pohditaan sosiaalityön aseman ja työkäytäntöjen kehittämistarpeita.

”Sosiaalityö on tärkeää etenkin kuntoutuksessa, mutta helposti sosiaalityöntekijä jää siitä ulkopuolelle. --- Yksi syy syrjään jäämiselle on se, että terveydenhuollossa on sosiaalityötä selkeämmät toimintakokonaisuudet. Sosiaalityön tuotteistamisessa ja näkyväksi tekemisessä on vaikeuksia.”

Sosiaalityössä nähdään paljon kehittämistarpeita nimenomaan työkäytäntöjen osalta, kuten kirjaamisessa, verkostotyössä, palveluiden saatavuudessa ja ohjautumisessa oikeille avun tarvisijoille sekä aineistoesimerkin mukaisesti myös sosiaalityön ”tuotteistamisessa”, jotta sosiaalityö alana ja ammattina tulisi laajalle yleisölle paremmin hahmotettavaksi ja arvostetummaksi. Tähän liittyen myös sosiaalityön alan koulutuksen merkitystä korostettiin useissa haastatteluissa sekä kahdessa haastattelussa tehtiin myös haastateltavien kokemuksiin pohjaavaa kansainvälistä vertailua sosiaalityön käytännöistä.

”XXX (haastateltava) kiittelee (koulutustaan). Se tarjosi eväitä työn ja työyhteisön kehittämiseen ja opetti näkemään omaa työtä suurempia kokonaisuuksia. Työnantaja suhtautuu koulutukseen myönteisesti.”

”Jos XXX (haastateltava) saisi valita tuliaisen entisestä asuinmaastaan, hän ottaisi suvaitsevaisuuden. Erilaiset vähemmistöt, kulttuurit ja uskonnot ovat XXX (paikka) arkipäivää. Häinkin työskenteli viimeiset vuodet työyhteisössä, jossa valtaosa oli maahanmuuttajia.”

Näistä aineistoesimerkeistä ja muutenkin aineistosta oli havaittavissa alan koulutuksen vahva arvostus sekä se, että suomalaiseen sosiaalityöhön on hyödyllistä ottaa oppia myös ulkomailta. Näissä esimerkeissä koulutuksen arvostus näkyy siinä, että koulutusta ”kiitellään” sekä tuodaan esiin myös työnantajan positiivinen suhtautuminen kouluttautumiseen, ja ulkomailta otettavan opin tarpeellisuus tuodaan esiin haastateltavan henkilökohtaisen kokemuksen kautta.

Haastattelutekstien näkökulmat ja toimittajan rooli. Enonsinaation käsite kuvaa kertojan suhdetta tekstiin, eli sitä, kenen näkökulmasta tekstissä kerrotaan asioita ja kuka tekstiä vie eteenpäin (Metsämuuronen 2006, 106 – 107). Tutkimukseni aineiston haastatteluissa suurimmassa osassa haastatteluteksti etenee vahvasti haastateltavan tarinan mukaan. Haastatteluiden rakenne vaihtelee hieman. Osassa haastatteluista edetään haastateltavan työuraa kuvaillen joko nykyhetkestä menneisyyteen tai koulutus- ja urataustasta nykyhetkeen, osassa taas lähdetään liikkeelle

haastateltavan vapaa-ajanharrastuksista ja edetään niiden kautta työuraan ja sitä koskeviin kysymyksiin. Usein toistuva kaava haastatteluissa näytti olevan sellainen, jossa toimittaja viittaa koko ajan vahvasti nimellä haastateltavan näkökulmaan ja hänen kokemuksiinsa. Toimittaja kirjoittaa ensin itse kuvauksen haastateltavan ajatuksista ja kokemuksista, mitä seuraa paljon suoria lainauksia, joita käytetään esimerkkinä tai vahvistuksena juuri kirjoitetusta.

”XXX (haastateltavasta) Suomeen tarvitaan systeemi, jossa vanhemmat käyvät läpi sovittelujakson eropäätöksen tehtyään. Vanhempia autettaisiin löytämään lapsen etu tapaamis- ja huoltajuuksasioissa. ’Lapset rakastavat molempia vanhempiaan ja tätä myös sosiaalityön tulee tukea.’”

Joissakin haastatteluissa korostui se, että toimittaja käytti hyvin paljon suoria lainauksia haastateltavan puheesta, kun taas joissakin haastatteluissa teksti oli vahvasti haastateltavan kokemuksiin viittaavaa, mutta suoria lainauksia puheesta ei käytetty juuri ollenkaan. Vain kaksi aineistooni kuuluvista haastatteluista on sellaisia, joissa voi sanoa, että toimittajan ääni vie dominoivasti tarinaa eteenpäin. Muissa teksteissä toimittaja on häivyttänyt itsensä taustalle hyvin vahvasti. Toimittajan ohjaus näkyi näissä kahdessa haastattelussa siten, että toimittaja teki aiheen vaihdoksia sekä viittauksia laajempiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin, eli johdatteli haastattelua, sekä kuvaili haastattelutilannetta omasta näkökulmastaan tai viittasi tekstissä itse esittämäänsä kysymykseen.

”Vaikka XXX (haastateltava) luettelee ongelmia, hän on edelleen samaa mieltä...”

”Kun XXX (haastateltavalta) kysyy rentoutumisesta, katse kääntyy työhuoneen ikkunalaudalle, lasten kuviin.”

Aineistoesimerkeissä näkyy tyyli, jolla vaihdetaan aihetta ”ongelmien luettelusta” muuhun aiheeseen, sekä tapa, jolla toimittaja viittaa itse esittämäänsä kysymykseen ja kuvailee haastattelutilannetta ja haastateltavan rektiota omasta näkökulmastaan. Kuten todettua, toimittajan ohjaus ja näkökulma näkyivät selkeästi vain kahdessa haastattelussa. Muille aineistoni haastatteluille oli tyypillistä, että toimittaja häivytti itsensä tekstistä hyvin vahvasti ja haastatteluista ohjasivat haastateltavien tarinat sekä niihin liittyvät yhteiskunnalliset teemat. Haastatteluiden yleisilmettä voisi kuvailla hyvin raportinomaisiksi, koska niissä viitattiin tiiviisti haastateltaviin nimillä sekä käytettiin runsaasti suoria lainauksia heidän kommentistaan.

Haastateltavat välineinä. Havaintojeni mukaan aineiston haastatteluissa haastateltavat voidaan nähdä asiantuntijavälineinä, joskin vain sellaisia teemoja koskien, jotka ovat heille itselleen merkityksellisiä ja tärkeitä. Haastatteluissa olleet sosiaalityöntekijät olivat usein jonkun tietyn asian asiantuntijoita tai mukana esimerkiksi jossakin kehittämishankkeessa tai urauurtavassa työtehtävässä. Näin ollen voisi olettaa, että he yhtäältä ovat haastatteluissa itse korostaneet juuri näitä heitä itseään kiinnostavia teemoja, mutta toisaalta on myös lehden ja toimittajan intressejä palvelevaa saada tietoa aiheesta oikealta arkielämän asiantuntijalta. Haastateltavat ovat siis yksi keino saada kiinnostavalla tavalla nostettua esiin erilaisia yhteiskunnallisia teemoja, jotka ovat lehden linjan mukaisia. Kuitenkaan haastatteluista ei välity lukijalle sellaista kuvaa, että haastateltavia olisi käytetty pelkästään välineellisesti jonkun asian esiin nostamiseen, vaan haastatteluissa esiin nostettujen asioiden taustalla on aidosti haastateltavien oma kiinnostus juuri kyseisistä aiheista puhumiseen.

Osa haastatteluista on sellaisia, joissa voidaan ajatella haastateltavan olevan esimerkki jostakin laajemmasta ilmiöstä. Tällaisia ilmiöitä aineistossa olivat esimerkiksi kuntauudistusten mukanaan tuomat muutokset tai valtakunnallisen pitkäaikaisasunnottomuuden ohjelman vaikutukset työtehtäviin. Toisaalta haastateltavilla saattoi olla kokemusta esimerkiksi ulkomailla työskentelystä tai kouluttautumisesta. Kolmanneksi haastateltavia saatettiin käyttää välineenä kuvaamaan, millainen ja miten monipuolinen ura sosiaalityössä voi rakentua vuosikymmenten työkokemuksen myötä. Neljänneksi haastateltavat saattoivat olla välineitä, joiden avulla tuotiin esiin kokemuspohjaista tietoa sosiaalityön haasteista arjessa.

”Tehtävien vaihdon taustalla on (kuntauudistus). Ennen sitä työntekijät saivat esittää toiveita tulevista töistään. XXX (haastateltava) oli valmis uusiin haasteisiin...”

”Sosiaalitoimessa XXX (haastateltavalla) on elämäankaariura.”

”XXX (haastateltavan) sydäntä lähellä on yhdessä tekeminen, verkostotyö. --- XXX (haastateltavaa) hirvittää, että lastensuojelutyötä tehdään kunnissa niin yksin”

Haastatteluiden tarinat. Haastatteluissa toimittajat luovat haastateltavistaan tarinoita, jotka välittyvät lukijalle mielikuvana haastateltavasta henkilöstä. Haastattelun tavoitteena ei ole tuoda haastateltavasta esiin kaikkia häneen ja hänen elämäänsä liittyviä asioita, vaan ainoastaan haastattelun foorumin ja lukijoiden kannalta kiinnostavat osa-alueet. Näin ollen voidaan puhua tiettyä kohderyhmää varten rakennetuista tarinoista. Kaikissa aineistoni haastatteluissa toimittajat rakensivat haastateltavista kiinnostavia ja ihailtavia henkilöhahmoja, joilla oli laaja-alaista

kokemusta sosiaalityön kentältä. Haastatteluissa korostuivat muutamat tietyt tarinatyypit, jotka olivat tunnistettavissa, kun aineistoa lähestyi kokonaisuutena, haastatteluista toisiinsa verraten. Näitä tarinatyyppejä olivat havaintojeni mukaan tarina yhteiskunnallisesta vaikuttajasta, aktiivisesta työntekijästä, intohimoisesta auttajasta, kansainvälisestä asiantuntijasta sekä elämän tasapainoa korostavasta sosiaalityöntekijästä.

Yhteiskunnallisten vaikuttajien tarinaan liittyy haastatteluissa laaja kiinnostus yhteiskunnallisista asioista ja maailman parantamisesta. Samaan aikaan yhteiskunnallinen vaikuttaja on vahva asiantuntija omalla kentällään ja hänellä on mahdollisuuksia ja vaikutusvaltaa sosiaalityön kehittämiseen.

”XXX (haastateltava) kiirehti haastatteluun opetusministeri Jukka Gustafssonin tapaamisesta: ministeri halusi kuulla --- opiskeluhuoltolain uudistamisesta”

”Aktiivisuus on ulottunut myös ammattijärjestötoimintaan ja kansainvälisille areenoille. --- Kun tämä lehti ilmestyy, hän haistelee uusia tuulia XXX (ulkomailla) --- maailmankonferenssissa”

Aineistoesimerkeissä nostetaan esiin yhteiskunnallisen vaikuttajan suhteita niin oman maan poliittisiin vaikuttajiin kuin kansainvälisiin vaikutuskanaviin. Saman tyyppistä profiilin rakentamista on havaittavissa aineistossa laajemminkin. Aktiivisten työntekijöiden tarinassa puolestaan on koko ajan monta rautaa tulossa ja paljon ideoita siitä, miten sosiaalityötä voisi ja kannattaisi tehdä paremmin. He ovat myös innostajia ja visiönäärejä omalla alallaan.

”XXX (haastateltava) on kehittänyt lapsen osallisuutta muun muassa XXX (hankkeessa) ja XXX (hankkeessa). Tätä nykyä hän on kehittäjä-sosiaalityöntekijänä XXX (paikassa)”

”Asiakastyön lisäksi XXX (haastateltava) on monessa muussa mukana”

Aineistoesimerkit kuvaavat sitä, miten haastatteluteksteissä pyritään rakentamaan aktiivisen työntekijän tarinaa, johon kuuluvat monipuoliset vaiheet työuralla sekä laaja-alainen kiinnostus oman alan asioihin myös oman varsinaisen työn ulkopuolella. Intohimoisesta auttajan tarinassa taas korostuvat työn asiakasnäkökulma ja siihen eläytyminen. Halutaan nostaa esiin vähemmistöjen asemaa koskevia epäkohtia sekä tehdä työtä uhrautuvasti toisten avuksi, jopa oman päivätyön lisäksi.

”hänelle alkoi jäädä työpäivän jälkeen intoa ja jaksamista auttamiseen”

”rautainen ammattiauttaja”

”Jos työ on muiden auttamista, kuluu vapaa-aikakin koko lailla muiden ehdoilla”

Kansainvälisten asiantuntijoiden tarinalle ominaista on kokemus sosiaalityöstä sekä Suomessa että ulkomailla ja siihen pohjautuva taito vertailla ja ottaa oppia erilaisista työkäytännöistä. Elämän tasapainoa korostavat sosiaalityöntekijät ovat toimittajien rakentamissa tarinoissa löytäneet työlle sopivasti vastapainoa vapaa-ajan harrastuksistaan, mutta samaan aikaan heillä on vahvoja näkemyksiä omasta työstään ja sen kehittamisestä.

”XXX (haastateltava) on etsinyt sellaiset harrastukset, joissa toimistossa istuva aivotyöläinen vapautuu stressistä. --- Viimeisen vuoden aikana XXX (haastateltava) on ehtinyt harrastamaan vain viikonloppuisin. Työ on vienyt arki-illat. Hän on ollut rakentamassa uutta...”

Aineistoesimerkin mukaisesti elämän tasapainoa korostavissa sosiaalityöntekijätarinoissa on merkittävä rooli sekä vapaa-ajan harrastuksilla että omalla työllä. Tarina kertoo työntekijästä, jolla on muutakin elämää kuin työ, mutta jonka elämässä työllä on silti suuri merkitys ja asema.

Mielenkiintoista tutkimuskysymysteni kannalta on, että nämä toimittajien haastateltavista rakentamat tarinat tuntuvat sopivan yhteen aikaisemman työssä motivoivien asioiden tyypittelyni kanssa. Asialle omistautuva motivaatiotyyppi voisi liittyä hyvin yhteiskunnallisen vaikuttajan tai intohimoisen auttajan tarinaan, ammatillista erityisosaamista tavoittelevan motivaatiotyyppi aktiivisen työntekijän tai kansainvälisen asiantuntijan tarinaan sekä elämän kokonaistasapainoa tavoittelevan tai turvallisuutta tavoittelevan motivaatiotyyppi elämän tasapainoa korostavan tarinaan. Tämä kertoo siitä, että aineistoa tyypitellessä näyttäisi syntyvän toisiinsa yhteen sopivia tyypittelyluokkia, otetaan näkökulmaksi sitten työssä motivoivat asiat tai toimittajien haastateltavista luomat tarinat.

Haastatteluiden yleisluonne. Lopuksi, ennen tulosten yhteenvetoa ja tarkempaa tarkastelua, teen vielä lyhyen kuvauksen aineiston haastatteluiden yleisluonteesta. Tutkimukseni näkökulma oli etsiä aineistosta sosiaalityöntekijöiden motiiveja sosiaalityön alalle hakeutumiseen, alalla pysymiseen ja päivittäisessä työssä jaksamiseen. Tutkimuksen tuloksien kannalta haastatteluiden yleisluonteella on merkitystä, koska tulokset voisivat olla hyvin erilaisia riippuen siitä, mitkä asiat haastatteluissa korostuvat. Onko haastatteluiden yleisluonne esimerkiksi positiivinen, työn motiiveja ja innostavia puolia esiin tuova, vai kenties työn haasteita ja uhkia korostava, on mielenkiintoinen kysymys tulosten kannalta.

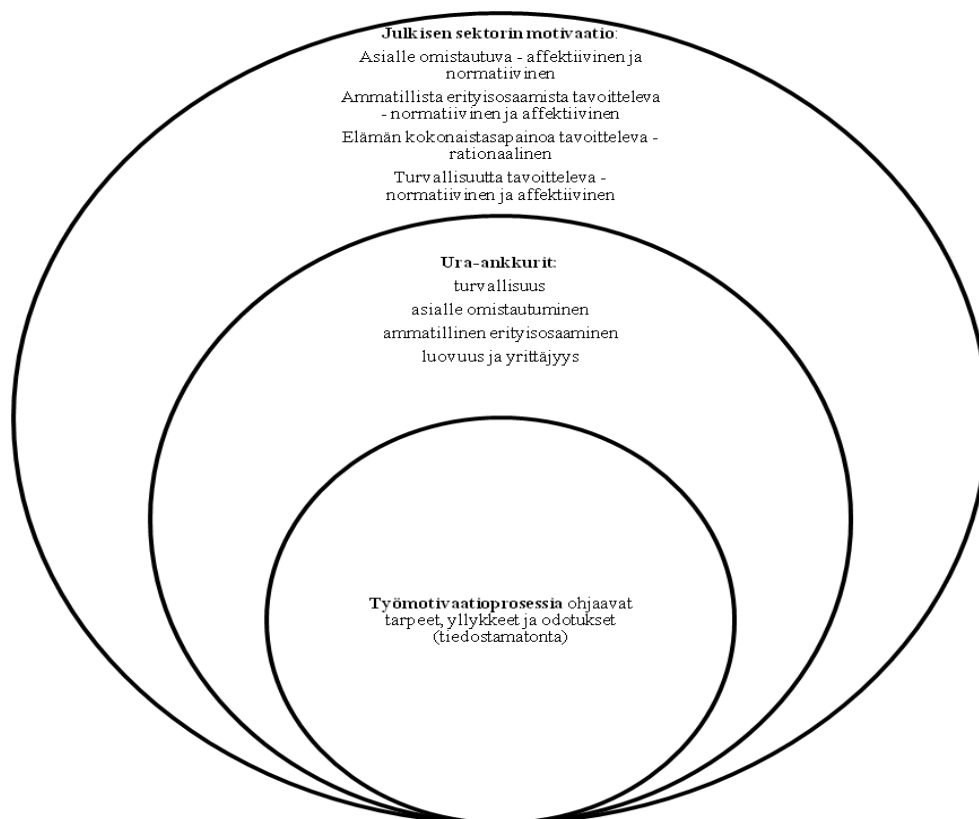
Useimmissa aineiston haastatteluissa tekstin luonne oli positiivinen ja tekstistä oli helppo löytää haastateltavaa työssä motivoivia ja innostavia asioita. Tällaisissa haastatteluissa kuvattiin sosiaalityön olevan tekijälleen monella tavalla antoisaa ja opettavaista. Kuitenkin kaikissa positiivisesti virittyneissä haastatteluissa tuotiin esiin myös työn kehittämiskohteita ja siihen liittyviä huolenaiheita. Haastatteluista välittyi lukijalle kuva, että sosiaalityö on jo nyt kiinnostavaa ja motivoivaa, mutta tulevaisuuden kehityksen myötä toivottiin parempaa tilannetta jatkossa. Tämän tyyppisiä haastatteluja oli aineistossa kymmenen (10) kappaletta. Loput kuusi (6) haastattelua olivat luonteeltaan enemmän työn haasteita, paineita ja huolia korostavia. Näistä haastatteluista oli vaikeampi löytää motiiveja sosiaalityössä toimimiseen ja jaksamiseen, mutta silti, kun tarkasteli kuvattuja haasteita tarkemmin, olivat motiivit näistäkin teksteistä käänteisesti tulkittavissa. Haastatteluiden välillä ei myöskään näyttäytynyt selkeitä eroja haastateltujen sosiaalityöntekijöiden työnkuvien mukaan. Ei siis löytynyt viitteitä siitä, että esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden haastattelut olisivat luonteeltaan jollain tapaa erilaisia kuin vaikkapa kriminaalihuollon sosiaalityöntekijöiden. Tällaisen eri sosiaalityöntekijäryhmien välisen vertailun tekeminen toki vaatisikin huomattavasti suuremman aineiston, jotta voitaisiin luotettavasti tehdä havaintoja esimerkiksi siitä, korostuvatko haastatteluissa työnkuvan perusteella jaotellen erilaiset asiat.

7 TULOSTEN YHTEENVETO JA TARKASTELU

Tässä luvussa teen saamistani tutkimustuloksista yhteenvedon sekä tarkastelen tuloksia lähemmin aikaisemman tutkimuksen ja teoriataustan näkökulmista. Tulosten yhteenveto on esitetty ensimmäisessä alaluvussa. Seuraavissa alaluvuissa käsittelem tarkemmin tutkimukseni keskeisiä havaintoja. Lisäksi viimeisessä alaluvussa pohdin, miten tutkimukseni tuloksia voitaisiin hyödyntää käytännössä ja millaisia jatkotutkimusaiheita tutkimukseni herättää.

7.1 Motiivit ja työhyvinvointi sosiaalityöntekijän urapolulla

Tutkimuksen haastatteluaineistosta on löydettävissä monenlaisia motiiveja sosiaalityön uralle hakeutumiseen sekä päivittäisessä työssä jaksamiseen. Kuvioon 7 on koottu aineistosta löytyneet motiivit lähtien liikkeelle teoriataustan oletusten mukaisesti työmotivaation prosessin tiedostamattomasta ulottuvuudesta, edeten alalle hakeutumista ohjaaviin ja käytännön työkokemuksen kautta kehittyviin ura-ankkureihin (Schein 1978) sekä lopulta julkisen sektorin motivaatioon (Perry & Wise 1990).



KUVIO 7. Sosiaalityöhön hakeutumisen ja alalla pysymisen motiivit

Haastatteluaineiston mukaan sosiaalityön alalle hakeutumiseen ja siihen sitoutumiseen motivoivat ihmisten auttaminen, ymmärtäminen, hyvän elämän edistäminen, omat kokemukset sekä joissain tapauksissa alalle ajautuminen, koska työelämä on vienyt mennessään. Nämä motiivit liittyvät turvallisuuden (omat kokemukset, ajautuminen), asialle omistautumisen (ymmärtäminen), ammatillisen erityisosaamisen (auttaminen) sekä luovuuden ja yrittäjyyden (hyvän elämän edistäminen) ura-ankkureihin (Schein 1978). Päivittäisessä työssä jaksamiseen ja jatkamiseen sosiaalityöntekijöitä puolestaan motivoivat yhteiskunta, asiakas, oma toimintakenttä, työympäristö, työtaidot, sosiaalityön kehittäminen, perhesyyt sekä henkilökohtainen kehittyminen. Nämä motiivit ovat yhdistettävissä julkisen sektorin motivaatioon (Perry & Wise 1990) analyysini mukaan siten, että aineistossa voidaan tunnistaa neljä sosiaalityöntekijän motivaatiotyyppiä. Nämä motivaatiotyypit ovat asialle omistautuva tyyppi (affektiivinen ja normatiivinen), ammatillista erityisosaamista tavoitteleva tyyppi (normatiivinen ja affektiivinen), elämän kokonaistasapainoa tavoitteleva tyyppi (rationaalinen) sekä turvallisuutta tavoitteleva tyyppi (normatiivinen ja affektiivinen).

Työhyvinvointia sosiaalityössä edistävät tutkimukseni mukaan hyvä johtajuus, positiivinen asiakaspalaute, alalle koettu kutsumus sekä vapaa-ajan harrastukset työn vastapainona. Haastatteluaineistosta on huomattavissa, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistävillä tekijöillä on yhteyksiä sekä niihin motiiveihin, jotka saavat hakeutumaan sosiaalityön alalle että niihin motiiveihin, joita koetaan päivittäisessä työssä. Vapaa-ajan harrastuksia on hankala yhdistää sosiaalityön motiiveihin, koska aineistosta löytyvät motiivit ovat niin työsidonnaisia, kun taas vapaa-ajan harrastusten tavoitteena on ennemminkin työstä irroittautuminen.

Keskeisinä havaintoina tuloksistani nousevat esille erityisesti kolme seikkaa: Ensinnäkin haastatteluissa motiiveina korostuvat yleisesti ottaen hyvin humanit, ihmisläheiset arvot, eivätkä esimerkiksi johtajuus, haasteet tai itsenäisyys ja autonomia, jotka ura-ankkuriteoriassa (Schein 1978) on myös määritelty keskeisten kahdeksan ura-ankkurin joukkoon. Toiseksi työn motiiveja ja innostavuutta kuvataan haastatteluissa paljon työn haasteellisuuden ja kehittämistarpeiden kautta. Vaikka haastattelun yleissävy olisikin positiivinen, niin poikkeuksetta haastatteluissa nostetaan esiin näkökulmaa, että tulevaisuudessa voisi olla paremmin. Kolmanneksi motivaatiolla näyttäisi olevan aineiston perusteella merkitystä työhyvinvoinnille. Silti aineistosta nousee esiin myös se, että yksilön motivaatio yksin ei riitä työhyvinvoinnin perustaksi, vaan tarvitaan myös ulkoista tukea

sekä johdolta, asiakaskunnalta että vapaa-ajan harrastuksista. Seuraavissa alaluvuissa 7.2 – 7.4 käsittelen näitä kolmea havaintoa tarkemmin.

7.2 Ihmisläheiset arvot korostuvat sosiaalityön motiiveissa

Sosiaalityön käytäntöjä koskevassa kirjallisuudessa motivaatioon viitataan usein, mutta yleensä motivaatio ei ole pääasiallisena kiinnostuksen kohteena. Sosiaalityöntekijöiden motiiveja käytännön työssä tai motivoituneisuuden vaikutusta käytännön työn onnistumiselle on siis tutkittu verrattain vähän. Sen sijaan motivaation merkitystä asiakkaiden näkökulmasta on selvitetty ja havaittu, että sosiaalityöntekijällä on mahdollisuus toimia asiakasta motivoivana tahona, jos hän onnistuu tukemaan asiakkaan kokemusta omasta kompetenssista sekä kyvykkyydestä omien tavoitteiden saavuttamiseen ja elämänhallintaan. (Gold 1990, 49 – 56.) Sosiaalityöntekijän omat motiivit työn tekemiseen siis sivuutetaan helposti ja nähdään, että motivaatio sosiaalityössä on tärkeää ottaa huomioon lähinnä asiakasnäkökulman kautta. Myös omassa tutkimuksessani korostuu se, että asiakkaiden auttaminen ja paremman elämän edellytysten luominen työn kautta ovat asioita, joita nostetaan vahvasti esiin, kun pohditaan työhön motivoivia seikkoja.

Muutenkin tutkimuksessani sosiaalityöntekijöitä työssä motivoivista asioista nousevat selkeästi esiin humanit, ihmisläheiset ja käytännölliset arvot. Scheinin (1978) ura-ankkureista aineistostani oli löydettävissä yhteyksiä asialle omistautumisen, turvallisuuden, ammatillisen erityisosaamisen, yrittäjyyden ja luovuuden sekä elämän kokonaistasapainon kanssa. Näiden ura-ankkureiden kuvauksen mukaisesti siis sosiaalityöntekijöitä työssä motivoivat päivittäisiin arjen työkäytäntöihin, työn pysyvyyteen ja ennustettavuuteen sekä työn kehittämiseen ja luovuuteen liittyvät seikat. (Schein 1978, 129 – 160.) Johtopäätöksenä tästä voidaan tehdä se, että aineistoni mukaan sosiaalityöntekijöiden keskeisiä motiiveja työssä eivät ole uralla eteneminen tai yhä haastavammat työtehtävät, vaan kehittyminen omassa työssä yhä paremmaksi asiantuntijaksi, joka pystyy käytännön työssä menestyksekkäästi käsittelemään monimutkaisia tilanteita. Tärkeäksi koetaan myös positiivinen palaute työstä sekä oman työorganisaation toimivuus niin, että voi luottaa siihen, että työ tehdään niin hyvin kuin mahdollista silloin, kun sitoudutaan organisaation arvoihin ja tavoitteisiin.

Gibsonin (2014) mukaan odotukset sosiaalityössä onnistumiselle ovat usein korkealla ja näiden odotusten pettäminen voi sosiaalityöntekijän näkökulmasta olla häpeällistä sekä tuottaa tunnetta omasta epäpätevyydestä tai riittämättömyydestä (Gibson 2014, 417 – 431). Tutkimusaineistossani

sosiaalityöntekijät nostivat esiin muun muassa yhteiskunnallisen ilmapiirin kiristymiseen, sosiaalityön asemaan yhteiskunnassa sekä resurssien riittämättömyyteen liittyviä ammatillisia riittämättömyyden tunteita sekä paineita. Näiden haasteiden kuvauksesta voidaan käänteisesti päätellä, että sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta on tärkeää, että yhteiskunnassa toteutuisivat oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus niin, että sosiaalityön asiakkaiden tarpeisiin pystyttäisiin vastaamaan tarvittavin resurssein sekä vahvistamaan sosiaalityön asemaa ja vaikuttavuutta yhteiskunnallisena tahona. Työn taustalla olevaa ideologista arvopohjaa ihmisten kanssa työskentelystä, arvostavasta kohtaamisesta, auttamisesta ja yhteiskunnallisena vaikuttajana toimimisesta käsiteltiin aineistossa paljon.

Huomionarvoista aineistossa oli myös se, mitä sieltä ei noussut esiin. Sosiaalityöntekijöiden motiiveja työuralle hakeutumiseen ja päivittäisessä työssä jaksamiseen löytyi aineistosta hyvin ja ne olivat yhdistettävissä teoriataustan ura-ankkureihin (Schein 1978). Huomasin kuitenkin, että osa ura-ankkuriteorian mukaisista motiiveista ei tämän aineiston mukaan näyttänyt liittyvän sosiaalityöntekijöiden työssään esiin tuomiin motiiveihin. Nämä aineistosta irralleen jääneet ura-ankkurit olivat johtajuuden ja esimiestaidon pätevyyden, haasteiden sekä itsenäisyyden, autonomian ja riippumattomuuden ura-ankkurit. Ura-ankkuriteorian mukaisesti johtajuuden ja esimiestaidon pätevyyden ankkuri kuvaa yksilön vahvaa motiivia nousta uralla eteenpäin, ylempään asemaan. Haasteiden ankkuri yhdistyy työntekijän motiiviin saada työssä yhä haastavampia työtehtäviä vastuulleen sekä menestyä niissä. Itsenäisyyden, autonomian ja riippumattomuuden ankkuri puolestaan liittyy siihen, että työntekijä ei halua työskennellä osana organisaatiota ja haluaa hakea henkilökohtaiseen elämäänsä joustoja itsenäisillä työskentelytavoilla, jotka mahdollistavat suuremman vapauden aikatauluihin, työskentelytapoihin ja elämäntyyliin. Tulot ja uralla eteneminen eivät ole työhön motivoivia asioita, vaan tavoitteena on saavuttaa sopiva tasapaino henkilökohtaisen elämän ja työelämän välille. (Schein 1978, 134 – 160.)

On mielenkiintoista pohtia, miksi tämän aineiston sosiaalityöntekijöiden haastatteluissa uralla eteneminen, haasteelliset työtehtävät tai itsenäisyys ja riippumattomuus työssä eivät nousseet esiin keskeisinä motiiveina. Tähän voi olla useita syitä: Ensimmäisenä tulee mieleen sosiaalityön luonne ammattina, jota yleensä harjoitetaan osana suurempia organisaatioita, tiukasti säädeltyjen ohjeiden ja tavoitteiden mukaan. Työuralla etenemisen mahdollisuudet ovat rajallisia ja tehdään hyvin pitkälle ”kädet savessa”-tyyppistä, arkista asiakastyötä ilman suuria haaveita isoista tuloista, työeduista tai statusasemasta. Monia sosiaalityöntekijöitä näyttäisi aineiston perusteella kiinnostavan nimenomaan asiakastyön tekeminen ja kehittäminen ja koska tämä on usein

sosiaalityön arjen keskeistä sisältöä, se voidaan nähdä yhtenä syynä ja seurauksena siihen, etteivät johtajuus tai esimiestehtävät kiinnosta lähtökohtaisesti. Kuitenkin aineistossani oli useita esimies- ja kehittämistehtävissä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden haastatteluja, joten käytännössä johtajuus ja esimiestaidon pätevyys näyttäisi tämän aineiston pohjalta rakentuvan usein pitkän työkokemuksen kautta, eli siten liittyvän aineistossa korostuneisiin käytännöllisiin motiiveihin.

Toisena näkökulmana on huomioitava, että sosiaalityö on selvitysten mukaan (Vataja & Julkunen 2004; Saarinen, Blomberg & Kroll 2012; Forsman 2010) hyvin haastavaa ja paineistettua. Näin ollen on luonnollista, ettei yhä haastavampia työtehtäviä korosteta työhön motivoivana asiana. Työntekijät ehkä kokevat työnsä haasteellisuuden työssä motivoivaksikin asiaksi, mutta sitä ei välttämättä nosteta esiin niin, että työhön ensisijaisesti motivoisi yhä haastavampien tilanteiden haltuunotto. Pikemminkin aineistoni pohjalta näyttäisi siltä, että sosiaalityöhön kaivattaisiin enemmän resursseja ja hallittavuutta, jotta työn haasteet eivät kasvaisi yksittäisen työntekijän näkökulmasta liian suuriksi.

Kolmanneksi aineistosta löytyneisiin motiiveihin vaikuttaa varmasti osittain haastatteluiden julkaisufoorumi. Voi olla, että yksittäisillä haastateltavilla työhön motivoivina asioina todellisuudessa korostuisivatkin tekemiäni havaintoja enemmän esimerkiksi johtajuus, haasteet tai riippumattomuus ja autonomia, mutta näitä motiiveja ei ole haluttu syystä tai toisesta tuoda haastatteluissa esiin. Voidaan pohtia, kuvastaako inhimillisten ja käytännönläheisten motiivien korostuminen haastatteluissa laajempaa sosiaalityön kentällä jaettua kulttuurista kokemusta työhön motivoivista asioista. Onko niin, että haastatteluissa on haluttu tuoda esiin sosiaalityön ammattiryhmän sisäisesti laajasti jaettuja yhteisöllisiä arvoja sen sijaan, että olisi nostettu esiin tulkintani mukaan enemmän yksilöllisiin tavoitteisiin liittyviä asioita, kuten uralla etenemistä tai pyrkimystä itsenäisyyteen ja autonomiaan työelämässä?

7.3 Sosiaalityö haastaa visioimaan paremmasta tulevaisuudesta

Karppisen (2011) mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä ovat työn hallittavuus, kokemukset tehokkuudesta sekä itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen tietojen ja taitojen kasvamisen myötä (Karppinen 2011, 43 – 72). Osaamisen kehittäminen ja työn vaikutusmahdollisuudet ovat nousseet esiin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimuksessa laajemminkin hyvinvointia edistävinä asioina (Vataja & Julkunen 2004, 25 – 35; Hackett ym. 2003, 163 – 178). Omassakin tutkimuksessani aineistossa korostui se, että sosiaalityössä motivoivia ja

innostavia asioita tuotiin paljon esiin paitsi arjen kokemusten kuvauksen kautta, myös työn haasteiden kuvauksen kautta sekä visioimalla sitä, miten työtä voitaisiin jatkossa tehdä paremmin.

Tutkimukseni haastattelut olivat pääsääntöisesti työn positiivisia puolia korostavia ja niistä oli helppo löytää sosiaalityöntekijöitä työssään motivoivia asioita. Silti kaikissa haastatteluissa tuotiin jollakin tavalla esiin myös työn haasteita tai kehittämiskohteita. Myös näiden haasteiden ja kehittämistavoitteiden kautta oli käänteisesti luettavissa työhön motivoivia asioita. Mielenkiintoinen havainto aineistossa olikin siis se, että vaikka sosiaalityö oli haastatteluiden mukaan jo nyt hyvin monella tavalla työntekijöitään motivoivaa, haastaa se työntekijöitä myös visioimaan paremmasta tulevaisuudesta niin yhteiskunnallisella kuin oman työn käytäntöjen tasolla. Haastatteluiden perusteella voisi todeta, että sosiaalityölle näyttää olevan ominaista pyrkimys maailman parantamiseen niin, että uskotaan tulevaisuudessa voivan aina olla paremmin.

Yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja paremman tulevaisuuden vision kanssa yhteen liittyvät myös aineistostani tekemät tyypittelyt sosiaalityöntekijän motivaatiotyypeistä. Taustateoriassa käytin julkisen sektorin motivaation käsitettä (Perry & Wise 1990), jonka yhdistin ura-ankkureiden (Schein 1978) lisäksi näihin tekemiini motivaatiotyypeihin. Julkisen sektorin motivaatio kuvaa motiiveja, jotka vaikuttavat julkisella sektorilla työskentelyn taustalla, kun tavoitteena on tukea yhteiskunnan hyvinvointia hyvää tekemällä (Perry & Wise 1990; Perry & Hondegheem 2008; Niiranen ym. 2010, 147 – 148). Toisin kuin ura-ankkureiden kohdalla, julkisen sektorin motivaation ulottuvuuksien kaikki osa-alueet olivat löydettävissä aineistostani ilman, että mikään osa-alue olisi jäänyt kokonaan aineistosta irralleen. Ulottuvuudet olivat yksilöllisen hyödyn maksimointia korostava rationaalinen, yhteiseen etuun sitoutuva normatiivinen sekä työn moraalista ja emotionaalista merkityksellisyyttä hyvinvoinnin rakentamisessa korostava affektiivinen ulottuvuus. (Perry & Wise 1990, 368 – 369; Niiranen ym. 2010, 147 – 148.) Johtopäätöksenä voidaan todeta, että aineistoni perusteella sosiaalityöntekijöiden päivittäisen työn taustalla näyttävät vaikuttavan sekä monipuoliset yksilölliset motiivit että kaikki julkisen sektorin motivaation ulottuvuudet, jotka liittyvät yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja yhteisölliseen paremman tulevaisuuden rakentamiseen.

7.4 Motivaatio – vain yksi osa työhyvinvoinnin perustaa

Työhyvinvoinnin tutkimuksessa on korostettu paljon työyhteisön toimivuuden näkökulmaa sekä kielteistä näkökulmaa työhön. On haluttu löytää kielteisten työkokemusten, stressin ja uupumuksen

yhteyksiä sekä korostaa sitä, etteivät yksittäisen työntekijän ominaisuudet ole työhyvinvoinnin kannalta niin olennaisia kuin muun muassa töiden organisointi työpaikalla, työn vuorovaikutus tai oikeudenmukaiset pelisäännöt työssä. (Niiranen ym. 2010, Vataja & Julkunen 2004, Nurmi 2006.) Viime aikoina on kuitenkin alettu siirtää työhyvinvoinnin tutkimuksen fokusta yhä enemmän myönteisten työkokemusten tarkasteluun esimerkiksi työn imun, voimaantumisen ja motivaation käsitteiden kautta. Tämän näkökulman mukaan työhyvinvointi voidaan nähdä kokemuksena viireydestä, korkeasta energiatasosta työssä sekä motivoituneisuudesta omaa työtä kohtaan. (Hakanen 2006; Nurmi 2006; Karppinen 2011.)

Tässä tutkimuksessa halusin liittyä työhyvinvoinnin tutkimuksen kenttään nimenomaan myönteisten kokemusten tutkimuksen kautta tavoitteenani selvittää sosiaalityöntekijöiden alalle hakeutumiseen ja päivittäisessä työssä jaksamiseen liittyvien motiivien yhteyksiä työhyvinvointiin. Tutkimuksessani huomasin, että sosiaalityön alalle hakeutumisen motiiveilla sekä päivittäisen työn motiiveilla on yhteyksiä niihin asioihin, joita aineistostani nousi esiin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä. Tutkimukseni mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia edistävät hyvä johtajuus, myönteinen asiakaspalaute, kutsumus alalle sekä työn vastapainona toimivat vapaa-ajan harrastukset.

Johtajuus, asiakaspalaute ja kutsumus alalle liittyivät sosiaalityön alalle hakeutumisen ja työssä jaksamisen motiiveihin. Kuitenkin voidaan todeta, että näistä kolmesta alalle koettu kutsumus on eniten yksilöön ja hänen motiiveihinsa liittyvä tekijä. Johtajuuteen ja asiakaspalautteeseen liittyy myös selkeästi yhteisöllinen ja yksilöstä riippumaton ulottuvuus, vaikka yhteyksiä yksilön motivoitumiseen löytyykin. Samoin vapaa-ajan harrastusten yhteyksiä yksilön työmotivaatioon oli tässä aineistossa hankala löytää. Näiden havaintojen pohjalta voidaan todeta, että motivaatiolla näyttäisi olevan selkeä paikkansa osana työhyvinvoinnin rakentumista, mutta kuitenkin se on vain yksi osa työhyvinvoinnin perustaa. Työhyvinvoinnin rakentumiseen tarvitaan myös muuta, kuten aineistoni mukaan työstä irroittavaa vapaa-aikaa, johtajan hyviä esimiestaitoja sekä työstä saatavaa myönteistä palautetta ja arvostusta. Lisäksi voidaan todeta, että yksilön kutsumus alallekaan ei välttämättä ole täysin puhtaasti yksilön motiiveista riippuva, vaan siihen voidaan nähdä vaikuttavan yksilön aikaisemmat kokemukset, lähipiirin kommentit sekä muut ympäristöstä tulevat vaikuttimet.

Nämä johtopäätökset ovat yhteneväisiä aikaisempien sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia selvittäneiden tutkimusten kanssa, joissa korostuivat esimerkiksi työn suunnitelmallisuus, arvostus, itsenäisyys, johtamistapa, työyhteisöön liittyvät tekijät, vaikutusmahdollisuudet ja osaamisen

kehittäminen (Vataja & Julkunen 2004) sekä työn hallittavuus, kokemukset tehokkuudesta, itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen (Karppinen 2011). Aikaisempiin tutkimustuloksiin verraten voidaan yhteneväisesti todeta, että työhyvinvointiin vaikuttavat hyvin monet eri tekijät, joista motivoituneisuus työhön on vain yksi osa-alue. Mielenkiintoisena erona aikaisempiin tutkimustuloksiin omassa aineistossani korostuivat työhyvinvointiin liittyvinä tekijöinä vapaa-ajan harrastukset sekä työhön liittyvä kutsumus, jotka eivät olleet aikaisemmissa selvityksissä nousseet samalla tavalla esiin. Pohdin, että tähän on varmastikin osasyynä aineiston julkaisufoorumi, eli ammattilehti, sekä lehden haastatteluiden luonne. Yhtäältä aineistona käyttämäni haastattelut edustavat tietynlaista haastattelutyyppiä, jossa toimittajat ovat todennäköisesti kysyneet haastateltavilta hyvin samantyyppisiä kysymyksiä. Osana haastattelurunkoa on saattanut olla esimerkiksi kysymyksiä, jotka ohjaavat kertomaan vapaa-ajan harrastuksista työn vastapainona tai henkilökohtaisesta kutsumuksesta sosiaalityöhön. Jos samojen haastateltavien kanssa olisi puhuttu yleisemmin työhyvinvoinnista, niin nämä teemat eivät välttämättä olisi samalla tavalla nousseet esiin. Toisaalta, esimerkiksi alalle koetun kutsumuksen esiin tuominen oman alan ammattilehdessä saattaa olla asia, joka on haluttu jostakin syystä jakaa juuri oman ammattiryhmän sisäisessä foorumissa. Kenties on haluttu alleviivata kiinnostusta omaa työtä kohtaan sekä korostaa omaa sitoutuneisuutta ja motivoituneisuutta oman työn kulttuurisesti jaettuun arvopohjaan?

7.5 Tulosten soveltaminen käytäntöön ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen toteuttamista käsittelevässä luvussa pohdin jo aikaisemmin lyhyesti tämän tutkimuksen tulosten hyödynnettävyyttä käytännössä. Tässä kuvaan vielä hieman tarkemmin, miten saamiani tuloksia voidaan soveltaa käytäntöön ja millaisia jatkotutkimusaiheita tämä tutkimus herätti.

Yksilötasolla tutkimukseni tulokset voivat auttaa sosiaalityöntekijää hahmottamaan omia motiivejaan, jotka liittyvät työhön sitoutumiseen ja työssä jaksamiseen. Toivon, että tuloksissa esitetyt aineistoesimerkit ja havinnot voisivat antaa lukijalle inspiraatiota ja innostusta omien motiivien tutkiskeluun. Tätä kautta voi löytää omasta työstä niitä asioita, jotka ovat alun perin saaneet hakeutumaan juuri kyseiseen työhön sekä jatkamaan siinä. Kenties voi löytää uudelleen jotakin, joka on ajan saatossa päässyt hautautumaan työkiireiden ja stressin alle. Koska motivaatiolla näyttää tutkimukseni mukaan olevan oma osansa työhyvinvoinnin rakentumisessa, voi tällainen pohdiskelu auttaa oman työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja työssä jaksamisessa.

Sosiaalityön yhteisö- ja organisaatiotasolla puolestaan tuloksia voidaan käyttää työhyvinvointia edistävän toiminnan suunnittelussa. Työn taustalla vaikuttavien motiivien tarkastelua voidaan tehdä myös yhteisötasolla, jotta kirkastettaisiin yhteisen toiminnan arvoja ja tavoitteita. Tämä voi auttaa edistämään muita työhyvinvoinnin ulottuvuuksia, kuten esimerkiksi työn suunnitelmallisuutta, johtamistapaa tai oman osaamisen kehittämistä. Ehkä esimerkiksi työkykyä ylläpitävässä työtoiminnassa voitaisiin työpaikalla ottaa yhdeksi käsiteltäväksi teemaksi työn motiivit ja niiden yhteys työhyvinvointiin?

Hedelmällisiä jatkotutkimusaiheita tämän tutkimuksen pohjalta on mahdollista kehitellä paljon, koska työhyvinvoinnin tutkimus myönteisten työkokemusten näkökulmasta on nouseva tutkimussuuntaus. Koska tässä tutkimuksessa aineisto oli pieni, eikä eri sosiaalityöntekijäryhmien välillä pystytty tekemään keskinäistä vertailua, voisi jatkossa tehdä suuremmalla aineistolla vertailevaa tutkimusta siitä, onko sosiaalityön motiiveilla tai työhyvinvoinnilla eroja riippuen siitä, millaisiin sosiaalityön tehtäviin työntekijät sijoittuvat. Lisäksi voisi tutkia uudella aineistolla tarkemmin sitä, millaiset tekijät saavat sosiaalityöntekijät hakeutumaan sosiaalityön tehtäviin, koska tässä aineistossa kysymykseen löytyi vain hyvin niukasti materiaalia. Myös sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin ja työn motiivien vaikuttavuusyhteyksiä voisi vielä tarkemmin selvittää. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että motivaatiolla on oma paikkansa osana työhyvinvoinnin rakentumista, mutta mielenkiintoista olisi saada vielä enemmän tietoa motiivien vaikuttavuudesta työhyvinvointiin.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Ashkanani, H. R. 2014. Attitudes towards achievement motivation among Kuwaiti social workers. *International Social Work*, 57:2, 156 – 168.

Atkinson, J. W. 1964. *An Introduction to motivation*. Princeton, N. J. : Van Nostrand.

Bradley, C., Maschi, T., O'Brien, H., Morgen, K. & Ward. K. 2012. Faithful but different: clinical social workers speak out about career motivation and professional values. *Journal of social work education*, 48:3, 459 – 477.

Chung, K. H. 1977. *Motivational Theories and Practices*. Grid, Inc. Ohio.

Eskola, J 2007. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Juva: WSOY, 159 – 183.

Fisher, E. A. 2009. Motivation and leadership in social work management: A Review of theories and related studies. *Administration in social work*, 33:4, 347 – 367.

Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti kesäkuussa 2010, Tampereen yliopisto.

Fortune, A. E., Lee, M. & Cavazos, A. 2005. Special section: Field education in social work. Achievement motivation and outcome in social work field education. *Journal of social work education*, 41:1, 115 – 129.

Gibson, M. 2014. Social worker shame in child and family social work: inadequacy, failure, and the struggle to practice humanely. *Journal of social work practice*, 28:4, 417 – 431.

Gold, N. 1990. Motivation: The Crucial but unexplored component of social work practice. *Social Work*, 35:1, 49 – 56.

Grant, L. & Kinman, G. 2012. Enhancing wellbeing in social work students: Building resilience in the next generation. *Social work education*, 31:5, 605 – 621.

Grant, L. 2014. Hearts and minds: Aspects of empathy and wellbeing in social work students. *Social work education*, 33:3, 338 – 352.

Hackett, S., Kuronen, M., Matthies, A-L. & Kresal, B. 2003. The motivation, professional development and identity of social work students in four European countries. *European journal of social work*, 6:2, 163 – 178.

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hall, D. T. 1971. A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings. *Organizational Behavior and Human Performance*.

Hall, D. T. & Goodale, J. G. 1986. Human Resource Management. Strategy, desing and implementation. London: Scott, Foresman and Company.

Hirsjärvi, A., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Heiskala, R. 1992. Tulkinnan koeteltavuus ja aikakauslehtien analyysi. Teoksessa: K. Mäkelä. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 242 – 263.

Herzberg, F. 1986. One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46, 53 – 62.

Herzberg, F. 1971. Work and nature of man. New York: World Publishing.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. 1959. The Motivation to work. New York: Wiley.

Huoltaja-säätiön internetsivut.(http://www.huoltaja-saatio.fi/sosiaalitieto/sosiaalitiedon_juhlavuosi/)
Luettu ja viitattu 24.9.2014 ja 29.12.2014.

Huoltaja-säätiön internetsivut. (<http://www.huoltaja-saatio.fi/toiminta/>) Luettu ja viitattu 3.12.2014 ja 29.12.2014.

Jokinen, A. 2008. Sosiaalityö tukena ja kontrollina aikuisten kohtaamisessa. Teoksessa: A. Jokinen & K. Juhila (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 110 – 144.

Karppinen, P. 2011. Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi – työn imun ja voimaantumisen näkökulma työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Pro gradu-tutkimus. Sosiaalityö. Lapin yliopisto.

Kasvio, A. 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus.

Kaye, L. & Fortune, A. E. 2004. Preparing competent practitioners: self-rated social work skills and achievement motivation among MSW students. The Clinical Supervisor, 23:2, 1 – 13.

Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WSOY, 70 – 85.

Kivipelto, M., Blomgren, S., Karjalainen, P. & Saikkonen, P. 2013. Vaikuttavaa aikuissosiaalityötä – arviointimalleista mittareihin. Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. THL: Raportti 8/2013.

- Kuula, A. 2006. Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa: J. Hallamaa, V. Launis, S. Lötjönen & I. Sorvali (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomen kirjallisuuden seura, 124 – 140.
- Latham, G. P. 2012. Work motivation. History, theory, research, and practice. Los Angeles: Sage.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.
- Lindqvist, M. 2002. Paha, ymmärtämisen rajat ja auttajan varjo. Teoksessa: M. Laitinen & J. Hurtig (toim.) Pahan kosketus. Ihmisyyden ja auttamistyön varjojen jäljillä. Jyväskylä: PS-kustannus, 168 – 190.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.
- London, M. & Mone, E. M. 1987. Career Management and Survival in the Workplace. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. 1999. Designing qualitative research. 3rd edition. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
- Mason, J. 2002. Qualitative researching. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
- Matela, K. 2009. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Licensiaatin tutkimus. Erikoissosiaalityöntekijän koulutus. Sosiaalityön laitos. Lapin yliopisto.
- Mattila, Kati-Pupita. 2010. Asiakkaana ihminen. Työnä huolenpito ja auttaminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Maxwell, J. A. 2005. Qualitative research design. An Interactive approach. Second edition. Applied Social Research Methods Series Volume 41. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications.
- Maykut, P. & Morehouse, R. 1994. Beginning qualitative research. A Philosophic and practical guide. London, Washington: The Falmer Press.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mäkinen, J-P., Bordin, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaroitekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010 -2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Nurmi, J-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2006. Ihmisen psykologinen kehitys. Helsinki: WSOY.
- Perry, J. & Wise, L. 1990. The Motivational bases of public service. Public Administration Review 50:3, 367 – 373.
- Perry, J. L. & Hondeghem, A. 2008. Building theory and evidence about public service motivation. International Public Management Journal, 11:1, 3 – 12.
- Pohjola, A., Kemppainen, T. & Väyrynen, S. 2012. Vaikuttavuus on monta. Teoksessa: A. Pohjola, T. Kemppainen & S. Väyrynen (toim.) Sosiaalityön vaikuttavuus. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 347 – 352.
- Ruohotie, P. 1991. Motivaatio ja työikäytyminen. Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos.

Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. Yhteiskuntapolitiikka 77:4.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. The Journal of Happiness Studies, 3, 71 – 92.

Schein, E. H. 1970. Organisaatiopsykologia. (Alkuperäisteos Organizational Psychology ilmestyi 1965.) Suomentanut Pirkko Talvio. Jyväskylä: Gummerus.

Schein, E. H. 1978. Career dynamics. Matching individual and organizational needs. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Schein, E. H. 1985. Career anchors: Discovering your real values. San Diego: University Associates.

Strömberg-Jakka, M. & Karttunen, T. (toim.) 2012. Sosiaalityön haasteet. Tukea ammattilaisten arkeen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Syrjäläinen, E. 1994. Etnografinen opetuksen tutkimus: kouluetnografia. Teoksessa: L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä, 68 – 112.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valokivi, H. 2008. Kansalainen asiakkaana. Tutkimus vanhusten ja lainrikkojien osallisuudesta, oikeuksista ja velvollisuuksista. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Vataja, K. & Julkunen, I. 2004. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Stakes, FinSoc Työpapereita 5/2004. Helsinki. (http://www.talentia.fi/files/100/Sosiaalitoimistojen_tyon_organisointi_ja_tyohyvinvointi.pdf)
Luettu ja viitattu 23.9.2014.

Vilkko-Riihelä, A. 2003. Psyyke. Psykologian käsikirja. Porvoo: WSOY.